

# **GE\_GERICHTE ATA/173/2025 vom 18. Februar 2025**

GE Cour de justice, 2025-02-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_173\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_173_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/173/2025 du 18 février 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/173/2025 del 18 febbraio 2025

## **Regeste**

Résumé: Recours d'un préposé au guichet de l'office cantonal des véhicules contre sa révocation. Il avait régulièrement observé une collègue de manière insistante, en particulier ses fesses, et lui avait fait des remarques, notamment sexuellement connotées, concernant sa tenue et son physique. À des moments différents en salle de pause, il lui avait recommandé de ne pas manger tel aliment pour préserver « son beau cul », lui avait montré des photos de femme nue en faisant l'éloge d'une bonne alimentation, lui avait demandé de venir s'asseoir à sa table à côté de lui, seule place disponible, et l'avait désignée comme sa femme devant plusieurs personnes. Ces propos et ce comportement, non souhaités, constituaient une atteinte à la personnalité relevant du harcèlement sexuel, et dès lors une violation aiguë des devoirs du recourant. Il avait également craché deux glaires dans la poubelle à la vue de sa collègue et régulièrement fait usage de la formule « salut les filles, ça mouille ? » en arrivant sur son lieu de travail, ce qui contrevenait également à ses devoirs. Par son comportement et son absence d'inclination à modifier sa manière de communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie, il avait démontré son inaptitude à évoluer dans un environnement professionnel comportant une interaction avec une ou plusieurs équipes, composées aussi de femmes, sans risquer de porter gravement atteinte à la personnalité de celles-ci. La durée de son engagement ainsi que ses qualités professionnelles et personnelles, reconnues, ne palliaient pas l'important risque précité. Aucune sanction moins grave n'apparaissait apte à protéger les membres de l'office, en particulier la gent féminine. 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 30 al. 2 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**

Dans sa réplique ainsi qu'à l'occasion de sa comparution personnelle, le recourant s'est plaint de ne pas comprendre ce qui lui était précisément reproché dans la décision querellée, en particulier si ces reproches incluait trois massages sur l'épaule de la témoin.

#### **E. 2.1**

Le droit d'être entendu comprend aussi l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 143 IV 40 consid. 3.4.3 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit cependant que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa

décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 142 II 154 consid. 4.2). 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/582/2024 du 14 mai 2024 consid. 3.2 ; ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2).

## **E. 2.2**

En l'espèce, la décision querellée, se référant aux précédents actes de procédure, en particulier au rapport d'enquête, ne dresse certes pas une liste précise des griefs de l'intimé et se concentre sur l'examen des observations du recourant. Ce dernier les connaissait cependant parfaitement et s'était déjà exprimé à leur sujet de manière exhaustive dans lesdites observations. Le rapport d'enquête, auquel la décision querellée pouvait renvoyer conformément à la jurisprudence susmentionnée,

- 17/29 - A/2412/2024 détaille en effet les manquements qui lui sont reprochés de manière précise, structurée et étayée. Le recourant n'a eu aucune difficulté à en faire l'examen à chaque étape de la procédure. Il en a même établi la liste aux pages 31 et 32 de son recours, en y incluant les trois massages des épaules. Dans ses conclusions, le rapport d'enquête ne mentionne pas spécifiquement ces massages, mais l'épisode où il touche l'épaule de la témoin en lui disant espérer que personne d'autre ne le fasse (rapport d'enquête, p. 23, n° 4.6.1.2, § 1). Dans le résumé du témoignage de C\_\_\_\_\_, le rapport évoque néanmoins deux massages non consentis (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 2). De manière plus générale, il ressort de la procédure que depuis sa première audition, le recourant a continuellement été entendu sur le comportement que la témoin lui reproche d'avoir adopté à son égard. Le recourant l'a parfaitement compris, ce que démontre tant la liste des griefs présentée aux pages 31 et 32 de son recours que le fait qu'il ne se soit pas d'emblée plaint d'ignorer ceux-ci. Son droit d'être entendu a ainsi été respecté.

## **E. 3**

Le recourant considère que les manquements lui étant reprochés ne sont pas établis, à l'exception des crachats dans une poubelle et l'usage de la salutation « salut les filles, ça mouille ? ». Il invoque en outre la prescription de cette dernière violation de ses devoirs.

### **E. 3.1**

La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA). 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).

### **E. 3.2**

Le Conseil d'État ordonne l'ouverture d'une enquête administrative en tous les cas lorsque le retour au statut d'employé ou la révocation est envisagée (art. 27 al. 2 et 16 al. 1 let. c LPAC). La 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. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport étroit avec le litige. L'employé

- 18/29 - A/2412/2024 incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2).

### **E. 3.3**

La LPAC définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1 LPAC). L'art. 20 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) oblige les membres du personnel au respect de l'intérêt de l'État et à s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 21 RPAC précise qu'ils se doivent, par leur attitude : (a) 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 ; (b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ; (c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet.

### **E. 3.4**

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). Sous le titre "Harcèlement sexuel ; discrimination", l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) 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 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

- 19/29 - A/2412/2024 forme de harcèlement sexuel (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_126/2023 consid. 3.2.2 et 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1). L'absence d'intention de l'auteur ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. Sauf lorsqu'il s'agit

d'établir l'existence d'un chantage sexuel, sa motivation est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.4). 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. 3.5**

L'art. 27 al. 2 LPAC prescrit que 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. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative. S'agissant du dies a quo du délai d'un an, il court à compter de la connaissance des faits par l'autorité décisionnaire (ATA/36/2022 du 18 janvier 2022 considérant 2c et les références citées).

### **E. 3.6**

En l'espèce, la témoin a décrit le comportement en cause du recourant de manière précise, constante et circonstanciée. Elle a toujours mentionné, ce qui ne ressort pas explicitement des conclusions du rapport d'enquête, que le recourant la regardait avec insistance sur tout le corps, en particulier les fesses (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 2). Elle n'a varié que sur des points de détail, comme le nombre de deux ou trois massages subis, ce qui est plutôt un indice de crédibilité, alors qu'un discours répété de manière rigoureusement identique peut résulter d'un scénario inventé de toutes pièces. Contrairement à l'opinion exprimée par le recourant dans ses observations finales, la témoin a toujours exposé, y compris devant l'enquêtrice (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 6), lui avoir vainement dit à une occasion considérer son comportement comme inadéquat et avoir un copain. Elle n'a pas non plus menti en disant n'avoir pas parlé à N\_\_\_\_\_. Comme mentionné plus bas, les deux femmes n'ont en effet pas eu de véritable discussion. Comme souligné dans le rapport d'enquête, C\_\_\_\_\_ n'est décrite par personne comme une fabulatrice. Elle n'a saisi sa hiérarchie qu'au moment où la situation lui

- 20/29 - A/2412/2024 est devenue insupportable, qui plus est non de sa propre initiative, mais après qu'un collègue l'y a incitée. Elle n'a pas cherché à accabler le recourant, concédant notamment qu'elle n'avait pas suffisamment clairement exprimé sa gêne, qu'il ne l'avait jamais importunée à l'extérieur du service, qu'ils avaient discuté de sport compte tenu de leur intérêt commun pour le fitness (rapport d'enquête p. 12, n° 3.2.1.1, § 9), qu'elle s'était spontanément adressée à lui pour lui poser une question concernant une auto-école et qu'elle ne souhaitait pas son licenciement. Elle n'était pas en conflit avec lui ni n'entretenait de rancœur à son égard pour une autre raison. Lui-même a expliqué qu'ils avaient développé une relation de sympathie mutuelle, discutaient de leurs vacances et partenaires respectifs, ainsi que de fitness et de culture du corps, pour lesquels ils avaient un intérêt

commun (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.5, § 1). Elle n'était pas non plus en concurrence avec lui sur le plan professionnel, travaillant dans un autre secteur. Contrairement à ce que suggère le recourant, elle n'avait pas pu être mue par la honte d'une quelconque relation inavouable. Il a lui-même reconnu que leurs rapports n'étaient jamais allés au-delà de ceux noués entre deux collègues qui s'entendaient bien et qu'il la considérait non comme une copine potentielle, mais comme sa petite sœur (rapport d'enquête, p. 15, n. 3.2.1.5, § 5). C\_\_\_\_\_ n'avait ainsi aucune raison manifeste de mentir à son sujet. Elle a expliqué de manière crédible avoir préféré ne pas manifester son désaccord de manière univoque et feindre de ne pas être atteinte par l'attitude du recourant, notamment en riant avec lui et les autres collègues présents. Cela est d'autant plus compréhensible qu'elle est une jeune et nouvelle collaboratrice, plutôt timide et introvertie, et que le recourant, plus âgé et expérimenté, était soutenu par tous ses collègues, qui, pour le moins en apparence, appréciaient beaucoup son humour et ses exubérances. Elle a précisé devant l'enquêtrice avoir voulu rester professionnelle, qu'une réaction dans une situation de ce genre ne correspondait pas à son caractère et qu'elle craignait d'être perçue comme une personne coincée et différente (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 6). Il est aussi compréhensible qu'elle ne se soit pas sentie capable de prendre ouvertement parti contre le recourant qui était considéré par ses collègues comme un pilier de son secteur.

### **E. 3.7**

Le recourant avait déjà tenu des propos inappropriés à une collègue concernant le physique, soit à I\_\_\_\_\_ en 2018. Celle-ci avait été heurtée par un tel comportement et le lui avait signifié. De manière générale, il manquait de retenue dans ses rapports avec ses collègues et les administrés. Bien qu'il conteste intégralement les reproches de la témoin, il a admis avoir pu lui toucher l'épaule, lui avoir montré une photo de son amie intime en maillot de bain et parlé de ses conquêtes féminines (rapport d'enquête, p. 15, consid. 3.2.1.5, §§ 3 à 5).

### **E. 3.8**

Comme mis en exergue dans le rapport d'enquête, les reproches de la témoin sont corroborés par les témoignages de F\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, accessoirement

- 21/29 - A/2412/2024 également par ceux de K\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_, en tant qu'ils concernent les propos du recourant au sujet de son physique, toujours plus lourds et insistants, et l'épisode de la salle de pause du 27 février 2023. Les deux collaborateurs précités ont décrit de manière crédible le malaise ressenti face à la situation et la nécessité pour eux de protéger C\_\_\_\_\_. D\_\_\_\_\_ avait communiqué ce malaise à la témoin et l'avait incitée à parler à la directrice ; F\_\_\_\_\_ a expliqué être d'abord intervenu comme un collègue en demandant au recourant de se calmer, puis s'être senti presque coupable, en qualité d'adjoint, de ne pas être intervenu plus tôt (cf. rapport d'enquête, pp. 12 et 13, nos 3.2.1.2, § 4 et 3.2.1.3, § 4). Si ce n'est qu'ils n'appréciaient pas les outrances du recourant, ils n'étaient pas en conflit avec lui ni n'entretenaient de rancœur à son égard (procès-verbal d'audition de D\_\_\_\_\_ du 27 juin 2023, p. 3, § 9 et p. 4, § 2). Le recourant a indiqué à l'enquêtrice n'avoir jamais eu d'incident avec D\_\_\_\_\_ et respecter la position de F\_\_\_\_\_, lequel était plus en retrait que lui par rapport aux femmes compte tenu de sa culture et de sa religion ; ses discussions avec lui étaient strictement professionnelles (procès-verbal d'audition du recourant du 19 juin 2023, p.3, § 2 et p. 4, § 3). En déplorant qu'il parlait fort, que son humour pouvait être dérangeant, en particulier au sujet des femmes, et qu'il se plaignait de la direction, les témoins n'ont fait que relever des traits de caractère du

recourant qui ressortent des autres témoignages ainsi que des EEDP. Les variations dans leurs déclarations mises en exergue par ce dernier, concernant le massage de l'épaule de la témoin versus une main posée sur ladite épaule, ou le fait d'avoir entendu la témoin explicitement ou non lui dire de cesser son comportement, portent sur des points de détail. Ils peuvent s'expliquer par l'écoulement du temps et sont impropres à ôter toute crédibilité à ces témoignages.

### **E. 3.9**

Le fait que la plupart des témoins entendus durant l'enquête n'aient pas confirmé l'épisode du 27 février 2023 et qu'ils aient rapporté que le recourant n'avait adopté aucune attitude gênante pour C\_\_\_\_\_ dans la salle de pause, qu'ils avaient discuté de sport et d'alimentation et que cette dernière avait ri (rapport d'enquête, p. 13, nos 3.2.1.4 et 3.2.1.4.1), n'est pas propre à décrédibiliser les déclarations de C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. Comme souligné par l'enquêtrice, cela pouvait s'expliquer par les motifs qui suivent. L'enquête a eu lieu plusieurs mois après cet épisode, celui-ci concernait un moment de pause lors duquel l'attention des collaborateurs n'était pas forcément fixée sur la discussion entre le recourant et C\_\_\_\_\_. Les collaborateurs entendus, dont la plupart ont gardé des contacts avec le recourant et signé les attestations produites, confirmant que ce dernier n'avait adopté aucune attitude déplacée, ont manifestement discuté de cet événement et, plus généralement, des raisons de la suspension du recourant. Par ailleurs, aucun des témoins n'émet une quelconque raison pour laquelle C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ auraient menti. K\_\_\_\_\_, au contraire, a confirmé avoir entendu le recourant désigner la témoin comme « sa femme », ce qui avait fait réagir D\_\_\_\_\_. K\_\_\_\_\_ avait elle-même dit à C\_\_\_\_\_ qu'elle devait parler au

- 22/29 - A/2412/2024 recourant si celui-ci la dérangeait, ce qu'elle avait contesté, disant qu'elle le trouvait rigolo. Comme vu ci-avant, une telle réaction n'avait rien de surprenant compte tenu de la volonté de la témoin, nouvelle collaboratrice, de s'intégrer au groupe. K\_\_\_\_\_ a également déclaré avoir ultérieurement demandé à la témoin de se rétracter, déplorant que les choses soient allées trop loin, mais que cette dernière, qui souhaitait seulement que le recourant cesse « ses rigolades et ses blagues », s'y était refusée, car ses proches étaient au courant de la procédure et qu'elle ne voulait pas perdre sa crédibilité (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.4.2, §§ 3 et 4). N\_\_\_\_\_ s'est aussi souvenue d'une discussion en salle de pause lors de laquelle D\_\_\_\_\_ avait dit à C\_\_\_\_\_ de manière insistante que si elle avait une problème avec A\_\_\_\_\_, elle devait en parler. N\_\_\_\_\_ lui avait alors donné le même conseil, auquel elle avait répondu que le recourant ne la dérangeait pas et la faisait rire (procès-verbal d'audition d'N\_\_\_\_\_ du 21 août 2023, p. 1, § 4). G\_\_\_\_\_ a certes contesté que lors de l'épisode de la salle de pause, le recourant lui aurait demandé de se lever pour laisser la place à C\_\_\_\_\_ (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.4.3). Son témoignage n'est cependant pas déterminant. Il avait manifesté un certain malaise à témoigner au sujet de ce dernier lors de son audition par la directrice, ce qui est compréhensible au vu de son rapport professionnel avec le fonctionnaire, le plaçant dans un conflit de loyauté.

### **E. 3.10**

Le recourant remet en cause la crédibilité de C\_\_\_\_\_, de D\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_ au motif que les auditions menées par l'OCV heurtaient toutes les règles de procédure. Ses griefs à ce sujet tombent à faux. Comme rappelé par l'intimé, en interrogeant le fonctionnaire et les

principaux témoins pour se forger une opinion sur les faits et décider sur cette base de la suite à donner à la dénonciation de C\_\_\_\_\_, l'OCV a exercé ses compétences relatives à la gestion du personnel. Il n'était dans ce cadre pas lié par les règles de procédure. Il a produit les procès-verbaux des auditions menées et il ne résulte pas de ceux-ci, notamment parce qu'ils n'auraient pas été signés le jour même des auditions, que les témoins se seraient entendus entre eux. Leurs déclarations ne sont au contraire pas rigoureusement identiques ni ne portent sur les mêmes faits. Les témoins les ont en outre confirmées durant l'enquête (rapport d'enquête, pp. 11 à 13, nos 3.2.1.1 à 3.2.1.3) et ils sont crédibles pour les motifs susénumérés. Contrairement à l'avis du recourant, il ne résulte pas des déclarations de C\_\_\_\_\_ ni d'autres témoignages qu'elle aurait subi une pression telle de D\_\_\_\_\_ pour dénoncer le recourant qu'elle se serait sentie contrainte de le faire, par loyauté envers ce dernier, et qu'elle aurait ainsi initié une procédure dont elle aurait perdu le contrôle. Il apparaît plutôt que si elle a été vivement encouragée à saisir sa hiérarchie, elle l'a fait de son plein gré et a pleinement assumé sa démarche, confirmant souhaiter ne plus être importunée par le recourant. Il est en conséquence compréhensible qu'elle ait affirmé à K\_\_\_\_\_ que, même si elle n'avait jamais voulu le licenciement du recourant, elle ne se rétracterait pas, ce pour sauvegarder

- 23/29 - A/2412/2024 sa crédibilité à l'égard de ses collègues et de ses proches (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.4.2, § 4).

### **E. 3.11**

Le recourant ne conteste pas avoir utilisé l'expression « salut les filles, ça mouille ? » pour saluer ses collègues à son arrivée sur son lieu de travail, avant l'ouverture au public. Selon les constats de l'enquête, cela ne dérangeait personne, à l'exception de D\_\_\_\_\_, lequel n'en avait toutefois jamais fait la remarque. Contrairement à ce qu'il soutient, il ne résulte d'aucun témoignage ni même de ses propres déclarations que le recourant aurait cessé cette habitude plus d'une année avant sa suspension. Un tel comportement ne tombe de toute manière ni sous le coup de la prescription absolue de cinq ans, ni de celle relative d'une année dans la mesure où l'intimé, autorité décisionnaire, n'en a pas eu connaissance avant d'être saisi par l'OCV en 2023. Les deux crachats de glaire dans une poubelle de la centrale téléphonique à côté de la témoin ne sont pas non plus contestés. Il ne résulte pas du dossier que, pour des raisons physiques et médicales, ce geste fût inévitable, de sorte qu'il n'est pas justifiable. Comme constaté par l'enquêtrice, le recourant aurait pu demander un mouchoir à un collègue ou prendre la poubelle pour l'éloigner de la témoin. Il ne sera en revanche pas retenu que le recourant a traité son chef de service et la responsable de la cafétéria de « gros pédé » et de « grosse lesbienne ». D\_\_\_\_\_ n'avait certes pas de raison de mentir à ce sujet, comme mis en exergue par l'enquêtrice, mais il est le seul à avoir entendu de telles injures, à l'égard des précités ou d'autres personnes. Personne ne les a confirmées, même partiellement ou sur le principe, alors que le recourant est supposé s'être exprimé en présence d'autres collaborateurs. Elles ne sont dès lors pas établies à satisfaction de droit.

### **E. 3.12**

En définitive, les actes imputés par l'enquêtrice au recourant sont dûment établis par le dossier, à l'exception des injures susmentionnées et avec la précision qu'à l'égard de C\_\_\_\_\_, ils incluent le fait qu'il lui a à tout le moins touché les épaules à deux ou trois reprises et qu'il l'observait régulièrement de manière insistante. Il ne sera en revanche pas tenu compte du comportement du recourant à l'égard de I\_\_\_\_\_, faits survenus plus de

cinq ans avant l'ouverture de l'enquête et dès lors prescrits. Il peut donc être retenu à la charge du recourant qu'il a régulièrement observé C\_\_\_\_\_ de manière insistante depuis son arrivée en 2022, en particulier ses fesses, et lui a fait des remarques concernant sa tenue et son physique. Celles chuchotées, telles « j'aime te mater », « j'espère que personne ne te touche comme cela », « je te monterai au septième ciel », avaient une connotation sexuelle univoque. À des moments différents en salle de pause, il lui avait recommandé de ne pas manger tel aliment pour préserver « son beau cul », lui avait montré des photos de femme nue en faisant l'éloge d'une bonne alimentation, lui avait demandé de venir s'asseoir à sa table à côté de lui, seule place disponible, et l'avait désignée comme sa femme devant plusieurs personnes.

- 24/29 - A/2412/2024 Ces propos et ce comportement n'étaient pas souhaités par la témoin. Ils sont objectivement de nature à l'importuner ainsi qu'à porter atteinte à sa dignité, et ils sont sexuellement connotés ou fondés sur son appartenance au sexe féminin. Comme rappelé par l'enquêtrice, l'absence d'intention du recourant de discriminer la précitée n'est pas déterminante. Le comportement du recourant à l'égard de C\_\_\_\_\_ constitue une atteinte à la personnalité de cette dernière relevant du harcèlement sexuel, et viole en conséquence de manière aiguë son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues. Il en va de même des crachats de deux glaires dans la poubelle à la vue de la témoin, qui ne constituent pas un cas de harcèlement sexuel, puisque non fondés sur le sexe de la précitée, mais un comportement irrespectueux de la personnalité des collègues présents et dénotant un manque d'hygiène et un comportement indigne de la fonction publique. L'usage de la formule « salut les filles, ça mouille ? », bien qu'il ait, à tout le moins en apparence, amusé la plupart de ses collègues, est propre à heurter au vu de sa vulgarité et de sa référence sexuelle. Il est en tous les cas incompatible avec le devoir de dignité que le recourant devait observer.

#### **E. 4**

Le recourant conteste la conformité au droit de la révocation, faisant grief à l'intimé d'avoir contrevenu au principe de la proportionnalité.

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

L'art. 16 al. 1 LPAC prévoit que 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 : (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 : (4) le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans, (5) la révocation. Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, 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 ; 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, étant précisé que, pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de

fonction en cause doit être imputable à une faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_448/2019 du 20 novembre 2019 consid. 5.1.2 et les références citées).

- 25/29 - A/2412/2024 Le choix du type et de la gravité de la sanction doit répondre au principe de la proportionnalité. Il 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 (arrêts 8C\_448/2019 précité consid. 5.1.3 et 8C\_24/2017 du 13 décembre 2017 consid. 3.4). La révocation étant 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\_610/2021 du 2 février 2022 consid. 4.4 et 8C\_448/2019 précité consid. 5.1.3).

#### **E. 4.2**

Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est subordonné au respect du principe de la proportionnalité. Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, vis-à-vis du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_530/2020 du 1er juin 2021 consid. 7.3 ; 8D\_4/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2).

#### **E. 4.3**

Dans une affaire où il était reproché à un cadre supérieur six comportements à l'égard de subordonnées, soit de leur avoir, respectivement à chacune : fait des avances à deux reprises ; déclaré ressentir une forte connexion et demandé s'il pouvait pousser les frontières de la relation professionnelle à une relation privée ; touché le ventre, s'agissant d'une employée enceinte, après lui avoir demandé l'autorisation de le faire ; conseillé un acupuncteur pour les couples souhaitant avoir des enfants ; posé lors d'un entretien de recrutement des questions relatives à l'allaitement. Le Tribunal fédéral a tenu une telle mesure pour nécessaire compte tenu de la rupture du lien de confiance de l'employeur au vu de la gravité des faits reprochés. On ne voyait pas quelle mesure moins incisive, parmi les sanctions disciplinaires énumérées dans la loi cantonale, eût été à même d'atteindre les objectifs visés (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_610/2021 précité consid. 6).

- 26/29 - A/2412/2024 Dans une autre affaire, il était reproché à un fonctionnaire de nombreux manquements, dont certains concernant son incapacité à gérer des situations conformément à ses obligations de chef de secteur. Il avait en particulier, dans le cadre d'un

échange avec une collaboratrice au sujet d'un stylo, fait une plaisanterie ressentie par celle-ci comme une allusion sexuelle ; adressé des remarques à des collaboratrices au sujet de leur ressemblance avec un mannequin, de leur minceur, de leur beauté, du fait d'être "jolie aujourd'hui" ou de bien présenter, de leur blondeur ou encore du fait d'utiliser leurs charmes pour obtenir quelque chose ; demandé à une collaboratrice si elle draguait ses interlocuteurs ou ce qu'elle faisait pour qu'ils soient sous son charme ; demandé à une collaboratrice avec qui elle passait ses soirées, qui lui payait ses dîners, avec qui elle vivait ou partageait son lit ; dit à une collaboratrice de ne pas "faire de bêtises" avec un homme dont elle était chargée de la curatelle ; regardé le décolleté ou d'autres parties du corps de collaboratrices ; adressé à une collaboratrice une remarque selon laquelle elle lui donnait envie d'avoir une maîtresse. Même à considérer que le recourant n'aurait pas eu l'intention d'être importun ou que ses propos ou comportements auraient eu lieu dans un contexte paternaliste ou humoristique, il n'en demeurerait pas moins que ceux-ci n'étaient pas souhaités par leurs destinataires (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_126/2023 précité consid. 4.1.2).

#### **E. 4.4**

En l'espèce, les manquements retenus contre le recourant sont incompatibles avec le comportement attendu d'un employé de la fonction publique. Il a en outre agi de manière fautive, commettant à chaque fois pour le moins une négligence. Il ne pouvait en effet pas ignorer que son attitude à l'égard de la témoin et plus généralement de ses collègues était contraire au devoir d'entretenir avec eux des relations dignes. Il lui avait été rappelé à plusieurs reprises par sa hiérarchie de modérer son ton et son humour afin de ne pas porter préjudice à l'image de sa fonction ni à la personnalité de ses collègues ou de ses supérieurs. Sur le plan du harcèlement sexuel, il avait reçu des remarques de I\_\_\_\_\_ en 2018, de F\_\_\_\_\_ plus récemment, et avait suivi une formation en ligne en 2021, mettant en exergue l'inadmissibilité des blagues sexistes, des images de type pornographique et des contacts corporels non désirés. Chaque acte à l'égard de C\_\_\_\_\_, entrant dans la définition de harcèlement sexuel, revêt une certaine gravité, et le recourant a agi de manière répétée depuis le début des rapports de travail de la précitée en 2022. Il ne s'est pas remis en question et a continuellement objecté être la victime d'une cabale de certains collègues, de son supérieur hiérarchique, puis de l'OCV, qui auraient cherché à l'évincer après qu'il avait mis en lumière des difficultés de management de l'office. Il est possible, comme il le soutient, que sa forte personnalité et son engagement au titre de délégué de son service à des séances internes concernant les problèmes de communication avec la direction en 2022 n'aient pas été appréciés de tous. L'OCV n'a pas contesté avoir connu de telles difficultés, relayées par la presse en 2024. Le recourant a fait l'objet de remarques de son supérieur, aussi au sujet de sa

- 27/29 - A/2412/2024 ponctualité. Celui-ci lui a refusé une seconde prolongation de vacances en janvier 2021 et le recourant a saisi le groupe de confiance à ce sujet. Il est toutefois patent que les récriminations de l'OCV faisant l'objet de la présente procédure, concernant son attitude vis-à-vis de ses collègues, n'ont aucun rapport avec les éléments susmentionnés, en particulier les problèmes de management. L'OCV a donné à la dénonciation de C\_\_\_\_\_ une suite proportionnée à la gravité des faits concernés. Il n'en résulte pas que l'autorité a monté la cause en épingle pour écarter le recourant et ainsi l'empêcher de révéler les dysfonctionnements de l'office ainsi que sanctionner son prétendu rôle de lanceur d'alerte. Pris dans leur ensemble et au vu de leur répétition, les manquements aux devoirs retenus contre le recourant sont graves. Par son comportement et

son absence d'inclination à modifier sa manière de communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie, il a démontré son inaptitude à évoluer dans un environnement professionnel comportant une interaction avec une ou plusieurs équipes, composées également de femmes, sans risquer de porter gravement atteinte à la personnalité de celles-ci, voire également de collègues masculins. La durée de son engagement, ses qualités professionnelles, sa jovialité, son entrain et sa disponibilité, qui en faisait un collaborateur généralement très apprécié, ne pallient pas l'important risque précité. Il est rappelé que si le recourant est pour la première fois formellement mis en cause pour des faits de harcèlement sexuel, il a régulièrement reçu des remarques concernant sa communication inadéquate avec ses collègues, sa hiérarchie et les administrés. Comme souligné par l'intimé, son travail, s'il était globalement de qualité, n'était pas exempt de défauts. L'autorité intimée n'a en conséquence pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'il n'était plus digne de la fonction occupée et que le lien de confiance avec l'État était irrémédiablement rompu. Elle n'a pas non plus violé le droit en tenant la révocation pour proportionnelle. Au titre de préposé au guichet à l'OCV, le recourant travaillait dans un ou plusieurs secteurs, en collaboration ou en contact avec plusieurs collègues, parmi lesquels des jeunes femmes. Aucune sanction moins grave n'apparaissait apte à protéger les membres de l'office, en particulier la gent féminine, contre les atteintes potentielles du recourant à leur personnalité. De telles atteintes sont en outre susceptibles à terme de porter également préjudice à l'image de l'État, qui a l'obligation légale de protéger la personnalité de ses membres, notamment en matière de harcèlement sexuel. L'intérêt public à la révocation du recourant est donc plus important que son intérêt à la poursuite de ses rapports de service. La sévérité de la sanction est aussi en équilibre avec la gravité des actes reprochés. La révocation est en conclusion conforme au droit, plus particulièrement au principe de la proportionnalité. Il n'y a en conséquence pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant. Mal fondé, le recours sera rejeté.

- 28/29 - A/2412/2024

## **E. 5**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). 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.