

GE_GERICHTE ATA/324/2026 vom 31. März 2026

GE Cour de justice, 2026-03-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_324_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/324/2026 du 31 mars 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/324/2026 del 31 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

La recevabilité du recours ayant déjà été admise, il n'y a pas lieu d'y revenir.

E. 2

Le présent arrêt fait suite à celui du Tribunal fédéral 1C_160/2025 précité renvoyant la cause à la chambre administrative pour nouvelle décision au sens des considérants.

E. 2.1

En application du principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, l'autorité cantonale à laquelle la cause est renvoyée par celui-ci est tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral. Elle est ainsi liée par ce qui a déjà été définitivement tranché par le Tribunal fédéral et par les constatations de fait qui n'ont pas été attaquées devant lui ou l'ont été sans succès. La motivation de l'arrêt de renvoi détermine dans quelle mesure la cour cantonale est liée à la première décision, décision de renvoi qui fixe aussi bien le cadre du nouvel état de fait que celui de la nouvelle motivation juridique (arrêt du Tribunal fédéral 6B_904/2020 du 7 septembre 2020 consid. 1.1 et les références citées).

E. 2.2

En l'espèce, le Tribunal fédéral a renvoyé la cause à la chambre administrative afin qu'elle détermine quelle autre mesure moins incisive qu'une révocation disciplinaire aurait dû être prononcée à l'encontre du recourant.

E. 3.1

Les devoirs des membres du personnel de la fonction publique du canton de Genève sont énoncés dans le titre III 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). Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir

- 22/29 -

A/3582/2023

de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b RPAC) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC). En vertu de l'art. 23 RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, d'organiser le

travail de leur service (let. a) ; de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b) ; de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c) ; d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d) ; d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e) ; de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (art. 2B al. 1 LPAC et 2 al. 2 RPAC). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC et 1 al. 2 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 [RPPers; RS/GE B 5 05.10]). Selon l'art. 2 al. 1 RPAC, l'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative. Aux termes de l'art. 3 RPPers, est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1) ; est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (al. 3) ; le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (al. 4). Sous le titre « Harcèlement sexuel ; discrimination », l'art. 4 LEg définit le comportement discriminatoire comme un « comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle ». Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent

- 23/29 -

A/3582/2023

à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 1C_171/2024 du 11 avril 2025 consid. 5.1).

E. 3.2

Les dispositions s'appliquant aux fonctionnaires peuvent être de deux ordres lorsqu'un comportement leur est reproché : soit l'intéressé fait l'objet d'une sanction disciplinaire en raison d'une violation fautive de ses devoirs de fonction et l'art. 16 LPAC est applicable, soit il est licencié pour motif fondé (art. 22 LPAC). Ces deux procédures doivent être distinguées. Lorsque l'autorité choisit la voie du licenciement ordinaire et non de la

révocation disciplinaire, l'employé ne peut se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu sur ce choix dans la mesure où le congé ordinaire a un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère infamant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015).

E. 3.3

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 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. 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_126/2023 du

- 24/29 -

A/3582/2023

E. 3.4

Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement. Conformément à 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) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

E. 3.5

La procédure de reclassement est réglée à l'art. 46A RPAC, qui prévoit que 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). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). 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. 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 (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 consid. 13e). Selon le Tribunal fédéral, lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire et l'employeur peut se dispenser d'y recourir (arrêt 8C_839/2014 du

E. 3.6

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 et pour choisir la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée. Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, vis-à-vis du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_610/2021 précité consid. 4.3 et références). En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités). La violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit, pour le canton de Genève, 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 1C_17/2024 du 8 août 2024 consid. 4.4 ; 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.3 ; 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5).

E. 3.7

Selon l'art. 69 al. 3 LPA, applicable par le renvoi de l'art. 32 al. 7 LPAC, si la juridiction administrative admet le recours, elle réforme la décision attaquée ou l'annule. Si elle le juge nécessaire, elle peut renvoyer l'affaire à l'autorité qui a statué pour nouvelle décision. 4. En l'occurrence, dans l'arrêt de renvoi, le Tribunal fédéral a retenu que la chambre

administrative n'avait pas fait preuve d'arbitraire en considérant que les manquements reprochés au recourante n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une révocation disciplinaire, qui ne saurait être prononcée qu'en dernier recours (ultima ratio). La chambre administrative pouvait dès lors considérer qu'une révocation disciplinaire n'était pas justifiée sous l'angle du principe de la proportionnalité. Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que, dans la mesure où il était établi que le recourant avait commis une grave violation de ses devoirs de service, il n'était pas approprié de renoncer à toute mesure disciplinaire et de simplement le réintégrer, compte tenu de la finalité respective de ces deux

- 26/29 -

A/3582/2023

instruments. Selon le Tribunal fédéral, il revenait à la chambre administrative d'indiquer quelle autre mesure disciplinaire moins incisive aurait dû être prononcée à la place de la révocation afin de réprimer les agissements de l'intimé, tout en prenant en compte les intérêts de ce dernier. Un licenciement administratif, dont les conséquences étaient moins graves pour la personne concernée, mais qui aurait été tout autant apte à atteindre le but visé, aurait en particulier pu être envisagé, dès lors qu'un tel choix n'était pas exclu par la violation fautive des devoirs de service. Il convient donc de se conformer à l'arrêt sur ce point. La chambre administrative, suivie en cela par le Tribunal fédéral, a en effet établi que le recourant avait manqué, par ses propos et son comportement, à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, en particulier féminines. Selon l'arrêt de renvoi, l'existence d'un harcèlement sexuel « a été rendu vraisemblable par l'enquête administrative », dans la mesure où le climat de travail avait été rendu hostile par les nombreux commentaires déplacés, sexistes, grossiers ou encore embarrassants, que l'intimé émettait en présence de ses collègues. Le Tribunal fédéral a relevé que, pour ces derniers, l'accumulation de ces incidents avait pris une dimension intenable qui péjorait nettement l'ambiance de travail. En raison de son statut de cadre supérieur, le recourant ne pouvait pas ignorer le contenu de ses devoirs de service et le fait qu'il devait adopter un comportement exemplaire, et cela quand bien même il n'est pas établi qu'il aurait reçu des mises en garde ou des reproches formels quant à son comportement. Devant la chambre de céans, l'employeur a indiqué de façon claire les raisons pour lesquelles le comportement du recourant avait rompu le rapport de confiance, à savoir le fait que son comportement s'inscrivait en contradiction flagrante avec les valeurs défendues par l'État de Genève et le devoir d'exemplarité du personnel de l'État dans la lutte contre les discriminations. Il a expliqué de manière convaincante que la gravité de la faute du recourant ne permettait plus la poursuite de la relation de travail. Compte tenu du fait que 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, ce dernier peut considérer, au vu de ce qui précède, que les manquements reprochés au recourant, résultant de la répétition de propos et de comportements inadéquats incompatibles avec sa fonction de cadre supérieur, sont de nature à ébranler la confiance placée en lui. Cela à plus forte raison que, comme on l'a vu, le recourant est une personne expérimentée, occupant une fonction d'encadrement. L'intimé est ainsi fondé à considérer que la poursuite des rapports de service est incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En revanche, contrairement à ce que soutient l'intimé, il n'appartient pas à la chambre de céans de mettre

un terme aux rapports de service. Selon l'art. 17 al. 1 LPAC, la fin des rapports de travail doit en effet être prononcée par l'autorité compétente (art. 17 al. 1 LPAC), qui est tenue, préalablement à la résiliation, de

- 27/29 -

A/3582/2023

proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 LPAC et art. 46A RPAC). Contrairement à ce que soutient l'intimé, il n'y a pas lieu de retenir que le comportement du recourant empêcherait de manière rédhibitoire un éventuel reclassement dans une autre fonction ou à un autre poste au sein de l'administration cantonale. Il est certes établi que le recourant a commis une grave violation de ses devoirs de service (arrêt 1C_160/2025 précité consid. 2.5.2). La chambre de céans a toutefois retenu que l'attitude du recourant à la suite des reproches formulés – pour la première fois – par sa hiérarchie lors de l'entretien du 8 novembre 2022 avait 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. Ces éléments de fait, contestés sans succès devant le Tribunal fédéral, ont été définitivement arrêtés. Il a également été relevé que les manquements reprochés s'inscrivaient dans une carrière professionnelle à l'État ayant duré quatorze ans, que ses compétences professionnelles n'avaient jamais été remises en question et qu'avant son entretien du 8 novembre 2022, il n'avait jamais reçu de mises en garde ou de reproches formels quant à son comportement. On observera encore que ce n'est qu'en présence de circonstances exceptionnelles que l'État en tant qu'employeur peut ordonner un licenciement administratif sans procéder préalablement à des mesures de reclassement (arrêt du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.3). Au vu de ce qui précède, l'arrêt du 27 septembre 2023 sera annulé et la cause renvoyée au Conseil d'État pour qu'il mette en œuvre une procédure de résiliation des rapports de service.

E. 4

septembre 2023 consid. 3.1.4 ; 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 4.4 et références).

E. 5

Le recours sera donc partiellement admis. Un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- lui sera allouée, 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.