

# **GE\_GERICHTE ATA/67/2026 vom 20. Januar 2026**

GE Cour de justice, 2026-01-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_67\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_67_2026)

FR: GE\_GERICHTE ATA/67/2026 du 20 janvier 2026

IT: GE\_GERICHTE ATA/67/2026 del 20 gennaio 2026

## **Erwägungen**

### **E. 6**

Enfin, le recourant reproche aux intimés d'avoir porté atteinte à sa personnalité.

#### **E. 6.1**

Les art. 2B LPAC et 3 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. Selon l'art. 1 al. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), applicable aux EPI (art. 2 al. 2 let. a RPPers), le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 al. 2 RPPers). Toute ou tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel, peut s'adresser librement au groupe de confiance (ci-après : GdC) (art. 12 let. a RPPers). La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2). Selon la jurisprudence, une absence de harcèlement psychologique est présumée lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le GdC, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 4.6).

#### **E. 6.2**

En l'espèce, le recourant se plaint d'avoir été systématiquement mis à l'écart de l'équipe, d'avoir reçu des courriels infondés mettant en doute sa probité

- 19/20 - A/3600/2025 professionnelle, d'avoir vu sa légitimité remise en cause en raison des consultations médicales en France et d'avoir travaillé dans un climat hostile et dégradant. L'État a toutefois mis en place un dispositif dans le RPPers, applicable au personnel des EPI, visant à prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Il revient ainsi au collaborateur de s'adresser librement au GdC, afin qu'il traite sa demande et, le cas échéant, contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité. S'ajoute à cela que, comme déjà exposé, les éléments au dossier laissent plutôt à penser que l'employeur a été à l'écoute de son employé, comme en atteste l'organisation de sept entretiens sur une période de deux ans, durant lesquels les supérieurs hiérarchiques de l'intéressé ont cherché à l'orienter sur les points à améliorer afin de répondre aux attentes de l'institution. Les EPI ont également donné suite à sa demande de mutation en l'attribuant à une nouvelle équipe, sous la responsabilité d'une nouvelle cheffe de secteur. Comme on l'a vu, l'employeur avait des raisons objectives de remettre en cause la valeur probante de certaines pièces médicales et de donner suite aux reproches formulés par plusieurs membres de son équipe le 6 septembre 2023. Contrairement à ce que le recourant laisse entendre, aucun élément au dossier ne permet de retenir que la réaction de la hiérarchie servait uniquement à jeter le discrédit sur le recourant. Le grief est partant irrecevable. Mal fondé, le recours sera rejeté.

#### **E. 7**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux EPI, qui disposent d'un service juridique et sont donc à même de traiter la procédure eux-mêmes (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/980/2025 du

#### **E. 9**

septembre consid. 7 et la référence citée). La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

\* \* \* \* \*

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