

GE_GERICHTE ATA/95/2026 vom 27. Januar 2026

GE Cour de justice, 2026-01-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_95_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/95/2026 du 27 janvier 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/95/2026 del 27 gennaio 2026

Regeste

Résumé: Confirmation d'un blâme infligé à un collaborateur pour sa communication déficiente et la tenue de propos à caractère sexuel dans des espaces collectifs au travail. Il ressort d'un échange de courriels avec un collègue que le recourant est quelque peu sec, peu constructif et pédant. Les évaluations du recourant révèlent également que le recourant peine à collaborer avec ses collègues, ce qui aurait pu avoir un impact sur le traitement des dossiers. Le reproche relatif à une posture physique et verbale intimidante envers ses collègues n'est toutefois pas démontré. Le blâme constitue la moins sévère des sanctions disciplinaires et est une mesure propre à faire comprendre au recourant que son comportement n'a pas sa place dans le cadre professionnel, sans par ailleurs lui nuire de manière excessive. 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 et 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 18/30 - A/187/2025

E. 2

Le recourant sollicite son audition, celle de témoins, ainsi que la production des rapports de coaching concernant le personnel du CAS de la B_____ et des C_____ et un listing du nombre de dossiers par assistant social et du nombre de bénéficiaires suivis par l'intimé par année depuis 2015.

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, la procédure administrative est en principe écrite (art. 18 LPA) et n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 2.2

En l'espèce, la chambre de céans a tenu une audience de comparution personnelle des parties, de sorte que la requête du recourant a été satisfaite sur ce point. Il a par ailleurs pu s'exprimer par écrit tant devant l'intimé dans le cadre du recours hiérarchique que devant la chambre de céans. Il s'est ainsi exprimé de manière circonstanciée sur l'objet du litige et a produit les pièces auxquelles il s'est référé dans ses écritures. En outre, au vu des pièces du dossier et pour les raisons détaillées plus bas, la chambre administrative renonce à entendre les témoins sollicités par les parties, étant rappelé que le droit d'être entendu ne donne pas droit à l'audition de témoins. En outre, par appréciation anticipée, il n'est pas nécessaire d'ordonner à l'intimé de produire les différents documents sollicités, les éléments utiles à la solution du présent litige ayant été versés à la procédure. La chambre de céans dispose par conséquent de tous les éléments utiles pour se déterminer en toute connaissance de cause sur les griefs formulés par le recourant sans qu'il ne soit nécessaire de procéder aux actes d'instruction complémentaires sollicités.

E. 3

L'objet du litige porte sur le bien-fondé du blâme infligé au recourant pour avoir manqué, voire interrompu la communication avec plusieurs collègues (GFA et chargés d'accueil social), nuisant au traitement et à l'information ainsi qu'au suivi des bénéficiaires, tenu des propos à caractère sexuel dans le cadre du travail et dans des espaces collectifs du CAS et adopté des postures d'intimidation physique et verbale envers ses collègues, nuisant fortement à la collaboration.

- 19/30 - A/187/2025

E. 4

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. Les reproches à son encontre étaient vagues et imprécis, si bien qu'il n'avait pas pu se défendre efficacement.

E. 4.1

Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., comprend également le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, 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 (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1 et les références citées). La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recours sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/875/2025 du 19 août 2025 consid. 2.1). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure

contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/151/2023 du 14 février 2023 consid. 3b).

E. 4.2

Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 al. 1 et 67 LPA), permettant la guérison d'une violation du droit d'être entendu (ATF 145 I 167 consid. 4.4 et 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1381/2024 du 26 novembre 2024 consid. 2.1).

E. 4.3

En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités)

- 20/30 - A/187/2025

E. 4.4

En l'occurrence, il est vrai que la convocation à l'entretien de service du 18 décembre 2023 ne contient pas le détail des manquements reprochés, se limitant à évoquer des « comportements et des propos inappropriés à l'encontre [de ses] collègues, des manquements dans le suivi des bénéficiaires, ainsi que le non-respect des procédures et processus en vigueur ». Toutefois, il ressort du compte rendu de l'entretien de service que le détail des manquements lui a été exposé. Le nom des huit collègues s'étant ouverts à la hiérarchie est également mentionné. Le recourant a non seulement eu l'occasion de s'exprimer oralement au sujet des reproches lors de son entretien de service, mais également par écrit en déposant des observations circonstanciées après ledit entretien. La lecture de celles-ci démontre qu'il a eu parfaitement connaissance des reproches, puisqu'il revient notamment sur la question des propos à caractère sexuel. C'est ainsi à tort qu'il se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. Au demeurant, même à admettre une telle violation, elle aurait été réparée dans le cadre de la procédure devant la chambre de céans, celle-ci disposant d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit. Le grief est mal fondé.

E. 5

Le recourant soutient que le blâme est injustifié, dans la mesure où il n'a pas violé ses devoirs de service et que ce prononcé viole les principes et droits constitutionnels.

E. 5.1

Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée en l'espèce.

E. 5.2

Il n'en résulte toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble (ATA/1300/2021 du 30 novembre 2021 consid. 6). 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 de 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 5.1).

E. 5.3

Selon l'art. 23 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 (LHG - J 4 07), les relations entre l'hospice et son personnel sont régies par 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). Le recourant est également soumis au statut du personnel de l'hospice du 5 février 2007.

- 21/30 - A/187/2025

E. 5.4

Aux termes de l'art. 16 al. 1 LPAC, 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'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, 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. 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. Ces derniers se doivent, par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). Le cahier des charges de travailleur social indique qu'en tant que référent, le travailleur social est disponible, accessible et clairement identifié par les partenaires internes et externes. Le travailleur social, en tant que membre d'une équipe, adapte son organisation et sa posture au bon fonctionnement de l'unité dans laquelle il travaille. Il participe et contribue à la réponse aux sollicitations qui sont adressées à l'unité.

E. 5.5

La constatation des faits est, en procédure administrative, gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 2e phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_668/2011 du 12 avril 2011 consid. 3.3 ; ATA/874/2020 du 8 septembre 2020 consid. 5a ; ATA/659/2017 du 13 juin 2017 consid. 2b et les références citées). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/957/2020 du 29 septembre 2020 consid. 3d et les références citées).

E. 5.6

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 (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7e éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste 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/508/2022 du 17 mai 2022 consid. 7). 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).

- 22/30 - A/187/2025 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 saisissant 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. 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 (ATA/912/2022 du 13 septembre 2022 consid. 6e ; 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 (ATA/571/2022 du 31 mai 2022 consid. 7b ; Gabriel BOINAY, *op. cit.*, n. 51 p. 14).

E. 5.7

Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité, les rapports de service étant soumis au droit public (arrêt du Tribunal fédéral 8D_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 4.2 ; ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.3). Ainsi, 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. Elle doit tenir compte de l'intérêt de l'intéressé à poursuivre l'exercice de son métier, mais aussi veiller à l'intérêt public, en particulier la protection des élèves et le respect des valeurs pédagogiques de l'enseignement à Genève (ATA/1352/2024 du 19 novembre 2024 consid. 5.4 ; ATA/83/2020 du 28 janvier 2020 consid. 7b et les arrêts cités). 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, à l'égard du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction. Une mesure viole le principe de la proportionnalité si elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts – en l'espèce publics – compromis (arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2 et les arrêts cités).

- 23/30 - A/187/2025

E. 5.8

Il ressort de la casuistique cantonale qu'un blâme infligé à un assistant technique à l'Université de Genève qui avait tenu des propos inadéquats à sa supérieure hiérarchique dans le cadre de plusieurs courriels a été jugé contraire au principe de la proportionnalité et a été annulé, au vu des circonstances, à savoir que l'intimée avait laissé s'envenimer une situation qu'elle savait conflictuelle et difficile pour les personnes impliquées, que l'employé travaillait pour l'autorité depuis près de 19 ans, qu'il n'avait pas d'antécédents disciplinaires à l'exception d'un avertissement prononcé en 2016 et du fait que l'autorité n'alléguait pas que ses prestations ne donneraient pas satisfaction (ATA/739/2021 du 13 juillet 2021). La chambre de céans a en revanche confirmé le blâme infligé à un enseignant ayant refusé de se présenter pour assurer la prise en charge lors d'une journée d'activités organisées par son établissement pour fêter l'institution. Il avait manqué délibérément à ses devoirs. Il s'agissait de la seconde occasion où le recourant refusait, sans raison objective valable, de prendre part à une activité organisée par l'établissement, alors que sa présence était nécessaire pour encadrer et prendre en charge les élèves. L'intérêt de l'employeur à ce que l'employé respecte ses engagements contractuels, découlant du but même des rapports de travail, était très important (ATA/783/2025 du 22 juillet 2025, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 1D_14/2025 du 6 octobre 2025). Un avertissement en raison de quelques erreurs d'appréciation commises par une fonctionnaire, alors qu'on ignorait la proportion d'erreurs identifiées sur l'ensemble des dossiers traités et dont le travail était de qualité, a été considéré comme trop sévère et annulé (ATA/1384/2021 du 21 décembre 2021). La chambre de céans a en revanche confirmé un blâme s'agissant d'un fonctionnaire qui refusait de modifier sa manière de travailler pour être plus rapide et plus efficace, adoptait un comportement ayant des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe ainsi que sur le fonctionnement du service et qui avait également utilisé à des fins personnelles un téléphone portable professionnel (ATA/598/2021 du 8 juin 2021). Elle a également retenu un manquement aux devoirs du personnel et confirmé le blâme s'agissant d'un coordinateur infirmier, responsable de la coordination et de la gestion de l'équipe des infirmiers, ayant tenu des propos, des plaisanteries, inappropriés (à connotation sexuelle) en présence de trois collaboratrices sur lesquelles il exerçait un certain ascendant (ATA/912/2022 du 13 septembre 2022). Elle a confirmé le blâme d'une fonctionnaire en raison d'un geste violent à l'égard d'une collègue qui lui avait répondu sèchement, retenant que la violation des devoirs de service nuisait immanquablement au rapport de confiance nécessaire à la collaboration au sein d'une équipe. Le blâme était une mesure propre à punir l'usage de la violence physique à l'égard d'autrui et à éviter qu'elle ne se reproduise, sans par ailleurs nuire de manière excessive à l'employée, fautive, vu la gravité de son geste objectivement injustifiable (ATA/875/2025 du 19 août 2025).

- 24/30 - A/187/2025 Plus récemment, la chambre de céans a confirmé un blâme infligé à une infirmière pour avoir refusé, sans motif légitime, de transmettre à sa hiérarchie un rapport psychiatrique d'une collaboratrice qui avait préalablement levé le secret médical,

retenant qu'elle avait ainsi agi contre la volonté du maître du secret et contre l'intérêt des parties en cause (ATA/982/2025 du 9 septembre 2025). Encore plus récemment, la chambre de céans a annulé un blâme infligé à une enseignante pour avoir participé à la diffusion de copies d'un courrier d'un ancien doyen, ceci alors qu'elle savait que la direction souhaitait limiter la diffusion de ce courrier. Il lui était également reproché de ne pas s'être rendue au secrétariat alors qu'elle était attendue et de ne pas, à tout le moins, s'être renseignée à l'issue de son cours sur les raisons pour lesquelles une telle demande avait été formulée. La situation était toutefois peu claire et l'enseignante avait fait primer l'intérêt de ses élèves (ATA/1327/2025 du 2 décembre 2025). Enfin, elle a confirmé un blâme infligé à un collaborateur de la voirie pour avoir klaxonné des femmes et d'avoir fait des remarques déplacées à leur sujet en présence de collègues, les faits reprochés ressortant du dossier (ATA/1358/2025 du

E. 5.9

En l'espèce, il est reproché au recourant un manque, voire une absence de communication prolongée avec plusieurs collègues (GAF et chargés d'accueil social), ce qui avait nui au traitement de l'information et au suivi des bénéficiaires. Selon l'EAFO du 10 février 2023 du recourant, la compétence « Coordination et échanges entre professionnels » a été évaluée comme étant insuffisante. Il y est indiqué que la supérieure hiérarchique avait constaté, depuis quelques mois, une forte dégradation des relations professionnelles. Des conflits avaient eu lieu, souvent par voie de courriels, conflits qui auraient pu être résolus en se montrant plus construit et ouvert à l'échange. Sa communication, par courriel, était souvent sèche et irrespectueuse, alors qu'un travail sur la collaboration d'équipe avait été fait par l'ensemble de l'équipe. Il était encouragé à privilégier la communication orale dans un esprit d'ouverture. Dans ses commentaires, le recourant indique que sa supérieure fait référence à un courriel qu'il avait envoyé au secrétariat le 2 février 2023 pour fonder son insuffisance de compétence « échanges professionnels ». Il a reproduit ce courriel qui avait pour objectif de rappeler à ses collègues de l'accueil de bien remplir la fiche lors de nouveaux accueils. Un exemple était également mentionné, suivi de ses remerciements pour l'attention portée à son courriel et des salutations. Un de ses collègues a répondu à ce courriel indiquant que lui et ses collègues y seraient attentifs et relevant que si une erreur dans la fiche de renseignement n'était pas détectée par le double, voire le triple regard, il faudrait mettre en place des procédures permettant d'éviter cela afin d'éviter à un bénéficiaire cinq mois de grande précarité. Lui et ses collègues se tenaient à disposition pour réfléchir sur la problématique. Le recourant a répondu « Non. De telles mesures seraient contre-productives ! Depuis le Moyen-Âge, Taylor et sa

- 25/30 - A/187/2025 division du travail sont passés par là... Pour une meilleure efficacité et un meilleur rendement au quotidien ». Pour autant que ce courriel ait été utilisé pour fonder l'insuffisance de la compétence « Coordination et échanges entre professionnels » du recourant, force est de constater que la réponse du recourant à son collègue est quelque peu sèche, peu constructive et pédante. On ne discerne dans la réponse de son collègue aucune ironie mais plutôt la volonté d'éviter que les bénéficiaires s'en trouvent lésés. En outre, il ressort des différentes EAFO que le recourant peine à collaborer avec ses collègues. Lors de l'EAFO du 8 mars 2016, sa responsable directe avait déjà mis en exergue des difficultés de collaboration, notamment avec les assistants administratifs, ce qui entraînait des conséquences sur la qualité des prestations délivrées. Elle avait de plus relevé une incapacité à se remettre en question et se saisir des conseils et informations qui lui étaient

donnés par ses collègues alors qu'il s'agissait de points essentiels d'amélioration dans le traitement administratif et financier des dossiers. Après une amélioration constatée lors de l'EAFO du 29 août 2017, celle du 17 juillet 2018 et celle du 27 août 2021, la situation s'est aggravée en 2023 comme vu supra et comme l'illustre le courriel de réponse du recourant à son collègue. En outre et contrairement à ce qu'il considère, même si cette EAFO a été considérée comme satisfaisante, il n'en demeure pas moins que plusieurs compétences-clés ont été considérées comme à améliorer (« posture et éthique professionnelle », « communication », « appréciation de soi et d'autrui / 360° », « gestion des situations difficiles », « gestion des priorités et planification », « maîtrise des connaissances professionnelles ») et que la compétence « coordination et échanges entre professionnels » a été évaluée comme étant insuffisante. Par ailleurs, le responsable RH a précisé à l'entretien de service que les reproches de ses collègues concernaient la récurrence des situations dans lesquelles le recourant rompait de façon soudaine et prolongée la communication directe, souvent à la suite de divergences de point de vue. Au surplus, ce manquement aurait pu avoir des conséquences sur le traitement des dossiers des bénéficiaires vu la nécessité d'échanger entre les professionnels sur les situations en cause. Compte tenu de ces éléments, le premier reproche est fondé.

E. 5.10

L'intimé reproche ensuite au recourant la tenue de propos à caractère sexuel, certes dans le cadre de conversations entre lui et des personnes de confiance, mais sur le lieu de travail, de surcroît dans des espaces collectifs du CAS. Selon les explications du responsable RH en audience, il s'agit plus particulièrement de la mimique d'une position du Kâma-Sûtra avec une collègue et de l'évocation de sa vie sexuelle lors de discussions dans des espaces communs (achat de sex-toys et orgie pendant un week-end). Sur les huit collaborateurs entendus par l'intimé, un témoin rapporte avoir surpris, il y a plusieurs années, au CAS de la B_____, le recourant et une assistante sociale mimer des positions sexuelles, habillés, en haut de l'escalier. Deux collègues ont

- 26/30 - A/187/2025 également fait mention que l'intéressé avait évoqué l'achat d'objets sexuels et quatre ont rapporté la thématique de l'orgie pendant un week-end entendue à la salle de pause. En outre, une personne évoque les termes de « chaudasse, coquine » prononcés par le recourant, une autre qu'il a montré une vidéo d'une collègue en train de « twerker » lors d'un apéritif du CAS en disant « elle s'est bien amusée », une autre personne a indiqué n'avoir pas été choquée par les propos de « partouzes », contrairement à une autre personne. À force d'entendre ce genre de propos, il/elle s'était habitué(e). Le recourant avait dit avoir un cœur « en pointant ses parties génitales ». Une autre personne a encore dit que le recourant racontait ouvertement certains aspects de sa vie privée, notamment un rapport intime avec une bénéficiaire du CAS dans une voiture en bas de chez elle. De manière constante, le recourant conteste avoir évoqué l'achat de sex-toys lors de discussions avec ses collègues. Quant au fait de mimer des gestes sexuels, il ne voit pas de quoi il s'agit selon le compte rendu de l'entretien de service du 15 janvier 2024. Il reconnaît toutefois avoir discuté avec un collaborateur proche, en tête à tête, en 2020, d'une soirée de fin d'année au terme de laquelle il avait visité avec sa compagne un club libertin. Or, au vu du nombre, de la précision et de la convergence des témoignages, force est de constater que le recourant a tenu des propos à caractère sexuel sur son lieu de travail. En outre, d'un point de vue objectif et subjectif, ces propos sont déplacés et dépassent largement le cadre des relations professionnelles, à plus forte raison que les différentes conversations ont été

tenues dans des espaces communs. Une des personnes entendues a d'ailleurs précisé que la conversation relative à l'expérience d'échangisme du recourant avait choqué un-e collègue. Au vu de ces éléments, le second reproche est également fondé.

E. 5.11

L'intimé reproche enfin au recourant d'avoir adopté des postures d'intimidation physique et verbale envers ses collègues, nuisant fortement à la collaboration. Entendu par la chambre de céans, le responsable RH a précisé que les collaborateurs s'étaient plaints du fait qu'en cas de conflit ou lorsqu'un désaccord surgissait avec le recourant, celui-ci se prévalait de ses relations au sein de l'intimé ou au niveau politique ou encore menaçait de poursuivre ses collègues en justice. Ils avaient également exprimé une crainte de lui au vu de sa posture et de son attitude physique, celui-ci bombant le torse. Il lui arrivait en outre qu'il passe inopinément au bureau alors qu'il était en arrêt maladie. Sur ce point, outre le fait que ce reproche ne figure pas dans la décision attaquée, on ne voit pas en quoi le passage du recourant au bureau pourrait avoir perturbé ses collègues. Tout au plus, ces différentes visites auraient pu susciter des interrogations quant au bien-fondé de l'arrêt maladie. Il en est de même de sa candidature pour le Grand Conseil en avril 2023, alors que celui-ci se trouvait en arrêt maladie à 100% (art. 11 RPAC).

- 27/30 - A/187/2025 De plus, même si quatre des huit personnes entendues ont expliqué que le recourant avait affirmé avoir des relations et qu'il laissait planer la sensation qu'il était intouchable, force est de constater qu'il a déjà fait l'objet d'un courrier visant à le recadrer le 4 mai 2011 et d'un avertissement le 3 août 2015. La présente procédure démontre au surplus que le recourant n'est pas à l'abri de mesures disciplinaires. En outre, à propos de sa position de « vigile » perçue par certains collègues comme étant insécurisante, selon le compte rendu de l'entretien de service du 15 janvier 2024, la collaboratrice ayant été prétendument enfermée dans le bureau et agressée par un bénéficiaire a attesté, le 2 février 2024, que le recourant était venu s'assurer qu'elle était en sécurité et qu'il était prêt à intervenir si besoin en se tenant derrière la porte transparente. Elle a également précisé qu'il était une des rares personnes qui osait prendre des risques pour ses collègues. Dans ce contexte, il ne saurait être retenu que le recourant a adopté des postures d'intimidation physique et verbale envers ses collègues. Au vu de ces considérations, deux des trois reproches sont établis, soit une communication défailante avec ses collègues susceptible d'affecter le suivi des bénéficiaires et la tenue de propos à caractère sexuel. Ainsi par son comportement, le recourant a porté préjudice aux intérêts de l'intimé (art. 20 RPAC), n'a pas entretenu des relations dignes et correctes avec ses collègues (art. 21 let. a RPAC) et ne s'est pas conformé à son cahier des charges en adaptant pas son organisation et sa posture au bon fonctionnement de l'unité dans laquelle il travaille. L'intimé était donc en droit de lui infliger une sanction disciplinaire au sens de l'art. 16 al. 1 LPAC. Celle-ci n'intervient dès lors pas en représailles de sa demande de protection de la personnalité ou à la suite de son alerte par rapport aux agressions subies par lui ou par ses collègues.

E. 5.12

L'intimé lui a infligé un blâme en ayant pris en considération la durée des rapports de service ainsi que les témoignages favorables à son égard. En tant que le blâme constitue la moins sévère des sanctions disciplinaires du catalogue prévu par l'art. 16 al. 1 LPAC, elle est conforme au principe de la proportionnalité. En effet, la violation des devoirs de service commise par le recourant nuit au rapport de confiance nécessaire à la collaboration au sein

d'une équipe, chargée de bénéficiaires en situation de précarité. Même si un des trois reproches n'a pas été confirmé, cette sanction est une mesure propre à faire comprendre au recourant que son comportement, notamment la tenue de propos à caractère sexuel n'ont pas leur place dans le cadre professionnel, et à éviter qu'ils ne se reproduisent, sans par ailleurs nuire de manière excessive au recourant, fautif, vu les éléments susmentionnés. Dans l'appréciation de l'adéquation de la sanction et comme l'a correctement retenu l'intimé dans sa décision, il y a également lieu de tenir compte de la durée des rapports de service (19 ans) ainsi que des témoignages favorables. Néanmoins, l'intérêt de l'intimé à ce que son employé s'abstienne de tout ce qui peut lui porter

- 28/30 - A/187/2025 préjudice est important. Le recourant a également fait l'objet d'un avertissement prononcé le 3 août 2015 pour une altercation avec un collègue. Au vu de l'ensemble de ces circonstances, la sanction respecte le principe de la proportionnalité. Elle est ainsi conforme au droit et ne consacre aucun abus du pouvoir d'appréciation de l'intimé. Mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté. 6. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, tenant compte de l'audience de comparution personnelle des parties, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'intimé, qui dispose de son propre service juridique, conformément à la jurisprudence de la chambre administrative (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/877/2025 du 19 août 2025 consid. 5). Le litige ne présente pas de valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110).

* * * * *

E. 9

décembre 2025).

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