

GE_GERICHTE A/1628/2025 vom 7. Oktober 2025

GE Cour de justice, 2025-10-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1628_2025

FR: GE_GERICHTE A/1628/2025 du 7 octobre 2025

IT: GE_GERICHTE A/1628/2025 del 7 ottobre 2025

Regeste

DROIT D'ÊTRE ENTENDU; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; HARCÈLEMENT SEXUEL (DROIT DU TRAVAIL); PROPORTIONNALITÉ |
Recours d'un employé communal contre la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé en raison des propos à connotation sexuelle tenus devant des collègues puis son supérieur hiérarchique. Il ne s'en était certes pas directement pris à l'intégrité psychique ou sexuelle d'un ou d'une collègue, mais ces propos avaient été grossiers et violé son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues et sa hiérarchie. Il avait déjà reçu un avertissement et un blâme pour des motifs relevant de son comportement, sur lequel il avait également été régulièrement repris dans le cadre de ses évaluations. Le licenciement reposait ainsi sur motif objectivement fondé. Il était en outre proportionné au vu des antécédents du recourant. Rejet du recours. | Cst; LEg.4

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. 96 al. 1 du statut du personnel de la Ville B _____ - LC - 23 - 151 - ci-après : le statut).

E. 2

Le recourant considère que la référence pour la première fois, dans la décision querellée, au « recadrage » du mois de mars 2023 ne respectait pas son droit d'être entendu. Il requiert en outre son audition et celle de plusieurs collègues.

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 le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2). L'art. 87 al. 1, 1^{ère} phr. du statut prévoit qu'en cas de décision de résiliation des rapports de travail concernant les personnes employées et celles nommées fonctionnaires, la personne membre du personnel est convoquée à un entretien de service qui a pour objet les motifs de résiliation et les manquements aux devoirs du personnel. Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ;

142 III 48 consid. 4.1.1). 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, il 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

L'art. 41 al. 1 1 e phr. du statut permet en tout temps au Conseil administratif d'ordonner l'ouverture d'une enquête administrative. À titre supplétif, les dispositions de la LPA sont applicables pour ce qui a trait, plus particulièrement, à l'établissement des faits (art. 41 al. 8 du statut). 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 incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2).

E. 2.3

En l'espèce, le recourant a pu, oralement lors de l'entretien de service du 25 février 2025, puis par écrit, s'exprimer sur les reproches de son employeur avant que celui-ci ne prenne la décision querellée. Ses antécédents, en particulier le volet concernant le « recadrage » du 24 mars 2023, ne sont pas directement en cause et ont fait l'objet de procédures distinctes. Le fait que l'intimée s'y soit référée dans la décision querellée, sans entendre en détail le recourant à ce sujet lors de l'entretien de service, ne viole pas son droit d'être entendu. Le blâme du 5 juin 2023 fait par ailleurs explicitement référence au « recadrage » précité, de sorte que le recourant a eu l'occasion d'exercer son droit d'être entendu à ce sujet lors de son audition du 31 mai 2023 dans la procédure y relative.

E. 2.4

En application de la jurisprudence précitée, les auditions préliminaires menées par l'intimée, soit en amont d'une éventuelle enquête administrative, relèvent de la gestion du personnel et du rôle hiérarchique qu'elle assume. Elles ont donc été valablement versées au dossier et sont exploitables dès lors que le recourant y a eu accès et a pu s'exprimer à leur sujet. Ces auditions ainsi que les autres pièces au dossier, soit les EC et les éléments des procédures précédentes, suffisent à l'examen de la cause. L'audition de témoins et l'administration de toutes autres preuves ne se justifient dès lors pas. Il en va de même de l'audition du recourant, dès lors qu'il n'a pas de droit à être entendu oralement et qu'il a pu s'exprimer par écrit dans le cadre de la procédure de recours. Le grief du recourant tiré de la violation de son droit d'être entendu ainsi que sa requête de preuves doivent donc être rejetés.

E. 3

Le recourant, qui conteste partiellement l'établissement des faits par l'intimée, tient la résiliation de ses rapports de service pour abusive et disproportionnée.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 24 let. a du statut, les personnes membres du personnel doivent entretenir des relations dignes et correctes avec la personne assurant le rôle de responsable hiérarchique, leurs collègues et les personnes sous leur conduite. Selon l'art. 1, 1^{ère} à 3^e phr. du règlement du Conseil administratif sur la protection de l'intégrité sexuelle, la commune ne tolère, en aucune façon, des propos, des actes ou des agissements qui portent atteinte à l'intégrité physique ou psychique de ses collaborateurs et collaboratrices. Quel que soit l'échelon hiérarchique, il est fondamental que soient garantis des rapports respectueux et sans violence. Il est en particulier de la responsabilité des cadres de combattre systématiquement les comportements blessants ou humiliants.

E. 3.2

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, sous le titre "Harcèlement sexuel ; discrimination", le comportement discriminatoire comme tout 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 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 forme de harcèlement sexuel (arrêts du Tribunal fédéral 1C_171/2024 du 11 avril 2025 consid. 5.1 et 8C_126/2023 du 4 septembre 2023 consid. 3.2.2). 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). 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 (ATA/30/2023 du 17 janvier 2023 consid. 5a).

E. 3.3

Selon l'art. 85 al. 2 1^e phr. du statut, le Conseil administratif peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service qui le lient à la personne nommée fonctionnaire en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. L'art. 88 du statut définit le motif objectivement fondé comme tout motif dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison, notamment, d'insuffisance des prestations professionnelles, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste.

E. 3.4

Selon la jurisprudence rendue dans le cadre de la fonction publique cantonale, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant d'une éventuelle faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). De jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et l'arrêt cité). Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7).

E. 3.5

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation est assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités). Le principe de proportionnalité 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).

E. 3.6

En l'espèce, la résiliation des rapports de service est fondée sur les propos à teneur sexuelle tenus par le recourant le 6 février 2025 à l'égard d'une collègue et de son chef de service. Le recourant objecte vainement que, lorsqu'il a dit « ok, je sucrai le prochain chef », il ne s'est pas adressé à son chef durant l'après-midi, mais, durant la matinée, à un collègue occupant le bureau voisin. Non seulement D_____, qui occupe le même bureau qu'F_____, a exclu une telle conversation entre eux durant la matinée. Mais surtout, quand bien même le recourant n'a pas adressé ces propos, dont la connotation sexuelle ne souffre aucune discussion, directement à E_____, il les a tenus à haute voix, à côté du bureau du précité et en se sachant entendu par lui, en sus d'F_____. Le recourant affirme également inutilement qu'il aurait usé, face à D_____, des mots « pour avoir ton attention » plutôt que « pour te satisfaire ». Sa contestation se heurte en effet aux attestations écrites et témoignages de D_____, E_____ et des autres personnes présentes (pièce 19 intimée). En outre, elle ne change rien au caractère sexuel de ses propos ni au fait que le recourant s'est exprimé dans le cadre professionnel devant plusieurs témoins, dont la principale intéressée. Le recourant ne peut pas non plus se prévaloir d'un environnement de travail tolérant les

échanges de grossièretés entre collègues, sexuelles ou non, une telle allégation étant réfutée par les déclarations des collaborateurs et collaboratrices entendus par l'intimée. D_____ a par ailleurs contesté avoir eu l'habitude de plaisanter avec lui. Le fait que son comportement ait été dénoncé à sa hiérarchie par le chef du service n'a rien de surprenant. Les allégations du recourant d'une mésentente avec ce dernier, qui expliquerait la raison pour laquelle il lui aurait remis sa convocation à un entretien de service directement et devant ses collègues, sont insuffisamment étayées et sans influence sur la réalité de ce qui lui est reproché.

E. 3.7

Le recourant ne s'en est certes pas directement pris à l'intégrité psychique ou sexuelle d'un ou d'une collègue, mais ces propos ont été grossiers et violé son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues et sa hiérarchie. Ils comportaient en outre une connotation sexuelle et se référaient au conjoint ou au successeur des personnes visées. Ils étaient propres à embarrasser et choquer ses interlocuteurs, ce qui s'est effectivement produit. Ils constituent dès lors une violation de ses devoirs, en particulier de son obligation d'entretenir des relations respectueuses avec ses collègues et supérieurs. Le recourant objecte en vain n'avoir pas voulu dépasser le cadre de la plaisanterie, l'absence d'intention n'étant pas pertinente. Le recourant a déjà reçu un avertissement et un blâme pour des motifs qui, quoi qu'il en dise, relèvent de son comportement. Il lui a en effet été reproché d'avoir endommagé à deux reprises un véhicule par négligence et surtout, de ne pas suffisamment s'investir dans son travail et de discuter de tout avec n'importe qui, ce qui a fait l'objet de plaintes et était propre à entraver la bonne marche du service. Dans ses EC, il lui a régulièrement été reproché de ne pas entretenir de bons rapports avec tous ses collègues, de se disputer avec l'un d'eux, de ne pas maîtriser sa colère, de faire des remarques sur un ton inadéquat et, plus généralement, de trop discuter et de se mêler de ce qui ne le concernait pas. Dans le cadre de la procédure ayant mené au blâme, le recourant a été prévenu qu'un prochain écart de comportement pourrait aboutir à son licenciement. Le recourant a ainsi été régulièrement repris pour des manquements qui ne relevaient certes pas du harcèlement sexuel, mais concernaient ses rapports inadéquats avec ses collègues. Les événements du 6 février 2025 qui lui sont reprochés, déjà assez graves, s'ajoutent donc à des manquements répétés, régulièrement relevés et ayant déjà donné lieu à deux sanctions, sans amélioration durable dans l'intervalle. Le recourant s'est certes excusé auprès de D_____, mais il ne ressort pas de son attitude générale ni de ses déclarations une véritable intention de changer son comportement. Ses écarts de conduite ont en effet eu tendance à devenir plus fréquents et plus graves. Ils ont en outre eu un impact sur la bonne marche du service, puisqu'ils ont interrompu, dérangé, voire choqué ses collègues dans le cadre de leur travail. Les reproches retenus par l'intimée pour fonder sa décision constituent ainsi un motif objectivement fondé au sens des art. 85 al. 2 et 88 du statut. La volonté manifestée par D_____ que le recourant ne soit pas licencié est sans incidence sur l'appréciation de son comportement par l'employeur.

E. 3.8

Comme rappelé ci-avant, le recourant a fait l'objet de deux sanctions ainsi que de remarques régulières dans ses EC pour avoir contrevenu à ses devoirs. Ses antécédents et l'aggravation de l'inadéquation avec laquelle il s'adresse à ses collègues, en leur parlant trop ou sur un ton inadapté, démontrent son absence d'inclination à modifier son comportement, lequel porte atteinte à la bonne marche du service puisqu'il distrait ou

dérange des collaborateurs et collaboratrices. Le comportement du recourant s'est péjoré et il s'est montré incapable de s'améliorer sur le long terme malgré les requêtes dans ce sens formulées par sa hiérarchie et, surtout, deux procédures disciplinaires, dont la dernière a mis en exergue un possible licenciement en cas de récidive. Aucune autre mesure n'apparaissait donc apte à protéger les intérêts des collaborateurs à travailler dans le respect de la personnalité de chacun ainsi que les intérêts de la commune à ce que ses employés ne soient pas perturbés dans l'exécution de leurs tâches. Les intérêts précités des collaborateurs et de la commune sont au surplus supérieurs à l'intérêt du recourant à conserver son travail. La mesure querellée ne viole ainsi pas le principe de la proportionnalité, ni par ailleurs un autre principe constitutionnel. L'intimée n'a donc pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant. Mal fondé, le recours sera rejeté et la chambre de céans n'entrera pas en matière sur les conclusions en indemnisation du recourant.

E. 4

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), l'intimée étant une commune largement supérieure à 10'000 habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (ATA/728/2024 du 18 juin 2024 consid. 7 ; ATA/453/2022 du 3 mai 2022). 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.