

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1330/2025-FPUBL

ATA/1358/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 9 décembre 2025

dans la cause

A_____

représenté par Me Stéphane REY, avocat

recourant

contre

VILLE DE GENÈVE

intimée

EN FAIT

- A.**
- a.** A_____ a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) le 30 mars 2011 au poste de contrôleur du domaine public au service voirie-ville propre (ci-après : VVP), avec effet au 1^{er} juillet 2011. Il était intégré à l'unité de gestion des incivilités, devenue plus tard l'entité de gestion des incivilités (ci-après : EGI), laquelle assurait la surveillance, le nettoyage et la répression des incivilités (tags, dégradation du mobilier urbain, déchets sauvages, etc.) sur le domaine public.
 - b.** Le 21 avril 2011, A_____ a signé son cahier des charges.
 - c.** Le 2 mai 2012, il a signé le « Règlement interne UGI contrôleur-euses-s du domaine public », lequel regroupe diverses consignes à respecter par le titulaire du poste dans l'exécution de son travail.
- B.**
- a.** Le 1^{er} septembre 2011, A_____ s'est fait remettre à l'ordre par son supérieur hiérarchique aux motifs qu'il avait tenu des propos désobligeants à l'égard de sa supérieure hiérarchique et qu'il montrait un désintérêt total pour sa profession. La remise à l'ordre avait été concluante puisqu'il avait totalement changé son comportement depuis.
 - b.** Le 4 novembre 2011, un « rapport de communication » a été établi par son supérieur hiérarchique concernant le comportement de A_____. Celui-ci avait, lors d'une réunion, systématiquement coupé la parole de l'organisateur, avait été arrogant et avait cherché en permanence la confrontation. Il n'était pas « orienté solutions » et n'avait aucun respect pour ses collègues et la hiérarchie. Il était important de le recadrer car il créait une ambiance délétère dans l'unité.
 - c.** Le 25 septembre 2013, un nouveau « rapport de communication » a été établi par son supérieur hiérarchique concernant le comportement de A_____ durant une formation ayant eu lieu le jour précédent. Lors de celle-ci, l'intéressé avait dû être plusieurs fois remis en place à cause de bavardages. À propos des points positifs et négatifs de la journée de formation, il avait dit ce qui suit : « le point positif, c'est que le cours est enfin terminé, le point négatif, c'est que le cours a commencé ». Il n'avait de plus pas été à l'écoute de remarques de son supérieur hiérarchique, lui tournant le dos.
 - d.** Par décision du 8 novembre 2013, la ville lui a adressé un avertissement en raison de ces faits.

Cette décision n'a pas été contestée.
 - e.** Le 23 janvier 2014, le supérieur hiérarchique de A_____ a dressé un « rapport de communication ». À l'occasion d'une modification de *planning*, l'intéressé avait fait savoir à son supérieur direct que le changement d'horaires ne lui convenait pas et qu'il serait malade le 31 janvier 2014, jour où il devait finalement travailler.

Le matin du 31 janvier 2014, il avait averti son supérieur, par SMS, qu'il ne viendrait pas au travail, étant dans un état fébrile.

f. Par décision du 26 février 2014, la ville a infligé un blâme à A_____ en raison de ces faits.

Cette décision n'a pas été contestée.

g. Le 5 janvier 2015, un rapport interne a été établi par un cadre d'une autre unité. Au mois de décembre 2014, A_____ avait eu une altercation avec un collègue de cette autre unité à propos de la récolte des déchets ménagers. Lors des discussions, le précité avait adopté un comportement agressif.

h. Le 15 décembre 2015, un entretien périodique s'est tenu. Selon le rapport, A_____ ne correspondait pas au poste qu'il occupait aussi bien au niveau de la qualité de son travail que de son comportement. Il existait une collaboration difficile entre l'employé et sa hiérarchie. L'intéressé devait abandonner son comportement provocateur, cesser l'ironie et se comporter comme un membre d'une équipe.

i. Par décision du 14 février 2018, la ville a sanctionné A_____ d'une suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année 2018 en raison du fait qu'il n'avait pas effectué la mission de surveillance du Centre de tri, comme cela avait été planifié, et qu'il avait fait de fausses déclarations à son supérieur hiérarchique à ce sujet.

Cette décision a été annulée et remplacée par une décision du 12 mars 2018 au motif que l'effet rétroactif n'était pas prévu par le statut du personnel de la ville (LC 21 151 ; ci-après : le statut). La suppression débuterait donc en 2019.

A_____ a contesté cette décision auprès du Conseil administratif (ci-après : CA) de la ville.

j. Par décision du 25 juillet 2018, le CA a confirmé la suppression de l'augmentation annuelle pour l'année 2019 et rejeté le recours hiérarchique de A_____.

L'intéressé a formé recours contre cette décision mais l'a retiré, si bien que la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) a rayé la cause du rôle le 29 octobre 2018.

k. Lors de l'entretien périodique du 29 août 2018, il a été relevé que bien que disposant de certaines capacités professionnelles, A_____ n'exécutait pas correctement les missions qui lui étaient confiées et faisait preuve d'un comportement dédaigneux envers sa hiérarchie et son employeur. Le lien de confiance était définitivement rompu et la résiliation des rapports de service était envisagée.

l. Le 6 mai 2019, un plan de progrès a été mis en place entre A_____ et la ville avec des objectifs professionnels et relationnels à atteindre.

m. Le 19 décembre 2019, la ville a confirmé à A_____ que le plan de progrès était terminé et considéré comme réussi.

n. Selon le document relatif à l'entretien périodique du 14 juillet 2020, A_____ avait atteint ses objectifs. Il devait continuer ses efforts à tous les niveaux. Le plan de progrès avait été un succès. Un suivi régulier devait toutefois être mis en place et la fréquence des entretiens périodiques devait être ramenée à un an.

o. Le 21 octobre 2021, l'entretien périodique a mis en évidence le fait que A_____ était constant dans l'amélioration de son comportement. Il lui restait toutefois une marge de progression notamment lors des séances de groupe qu'il avait tendance à perturber. Les objectifs fixés avaient été partiellement atteints et atteints.

p. Le 25 mai 2021, la ville a fait parvenir à A_____ une lettre de recadrage pour la perte de sa carte de légitimation.

q. Le 2 mars 2023, la ville a adressé à l'intéressé une lettre de recadrage à la suite d'une doléance d'un citoyen par rapport à son approche qualifiée de « piquante » par un autre collègue.

- C. a.** Entre le 27 février et le 22 avril 2024, sept collaborateurs ont été entendus au sujet d'une collaboratrice qui avait souhaité s'entretenir avec sa hiérarchie à propos d'une situation compliquée qu'elle vivait avec une autre personne. Les procès-verbaux figurant au dossier sont caviardés sauf en ce qui concerne le contexte, les personnes participantes et les éléments mentionnant A_____.

Le contenu de ces auditions sera détaillé en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

b. Par courrier du 1^{er} juillet 2024, la ville a convoqué A_____ à un entretien devant avoir lieu le 22 juillet suivant.

Plusieurs membres de l'EGI avaient été auditionnés et avaient indiqué que, durant ses heures de travail et au volant d'un véhicule professionnel, il avait klaxonné des femmes croisées dans la rue et il avait tenu à leur égard des propos déplacés, à caractère sexuel notamment, et cela en présence de ses collègues.

Les procès-verbaux des auditions avaient été versés dans le dossier administratif de l'intéressé et pouvaient être mis à sa disposition, sur demande, pour consultation.

Le prononcé d'un blâme à son encontre était envisagé.

L'entretien a, dans un premier temps, été reporté au 19 août suivant compte tenu des vacances de l'intéressé.

c. Par courriel du même jour, A_____ a demandé à pouvoir consulter son dossier et notamment les procès-verbaux des auditions.

Un échange de courriels s'en est suivi entre A_____ et la ville, duquel il ressort que son dossier personnel ne contenait pas les procès-verbaux des auditions lorsqu'il l'avait consulté le 13 août 2024.

d. Le 16 août 2024, l'avocat de A_____ a demandé le report de l'entretien fixé trois jours plus tard et a demandé que le dossier de son mandant lui soit transmis.

A_____ se plaignait du fait qu'il n'avait pas eu accès aux pièces sur lesquelles se basait le courrier du 1^{er} juillet 2024.

e. Le 27 août 2024, la ville a répondu qu'il ne pouvait pas lui être reproché de ne pas lui avoir donné accès à son dossier personnel dans la mesure où l'intéressé avait, à plusieurs reprises, mentionné avoir consulté un avocat et qu'une procuration devait être fournie.

Le dossier et les procès-verbaux des auditions lui seraient transmis.

L'entretien a été déplacé au 24 septembre 2024.

f. Par courriel du 29 août 2024, la ville a transmis au conseil de A_____ les procès-verbaux des auditions des employés concernés.

g. Le 13 septembre 2024, le mandataire de l'intéressé a accusé réception du dossier administratif de A_____.

h. Le 24 septembre 2024, l'entretien s'est tenu en présence de la direction des ressources humaines, de la juriste du département de la sécurité et des sports (ci-après : DSSP), du chef de service de la VVP et de A_____, accompagné de son conseil.

Il ne ressort pas du dossier qu'un procès-verbal de cet entretien aurait été tenu.

i. Le même jour, A_____ a transmis ses observations à la suite dudit entretien.

Avant de prononcer une quelconque sanction disciplinaire, une enquête pour établir les faits devait être faite. En effet, ceux-ci étaient basés sur des procès-verbaux d'audition de collaborateurs, presque totalement caviardés, entendus dans le cadre d'une procédure dirigée contre un autre collègue de A_____. Son droit d'être entendu avait été violé.

Il demandait l'audition de B_____ dont les déclarations étaient contestées. Les autres collaborateurs entendus ne travaillaient plus avec lui depuis de nombreuses années.

j. Par décision du 18 octobre 2024, la ville a prononcé un blâme à l'encontre de A_____.

Les membres du personnel de l'EGI avaient été auditionnés dans le cadre d'une situation compliquée qu'une employée vivait avec un de ses collègues. Ces auditions avaient ensuite permis de révéler plusieurs comportements inappropriés émanant de membres de l'EGI, dont l'intéressé, de même qu'une ambiance délétère. Ces auditions s'étaient déroulées dans le cadre d'une investigation préliminaire et avaient été retranscrites dans des procès-verbaux signés. Ceux-ci avaient été communiqués à A_____ qui avait eu l'occasion d'en prendre connaissance et de se déterminer tant oralement que par écrit. Une nouvelle audition

des membres de l'EGI n'apparaissait dès lors pas nécessaire et le droit d'être entendu de l'intéressé avait été respecté.

Selon les procès-verbaux d'au moins trois membres du personnel de l'EGI, A_____ avait fait des remarques déplacées au sujet des femmes en présence de ses collègues, deux d'entre eux avaient précisé qu'il les avait klaxonnées. Le supérieur de l'intéressé avait indiqué ne pas avoir constaté un tel comportement, précisant qu'il n'aurait pas agi de la sorte devant lui. Deux autres collègues n'avaient pas constaté ce type de comportement. Or, aucune explication sur les raisons qui auraient pu pousser les personnes ayant constaté un comportement répréhensible n'avait été donnée. De plus, A_____ avait fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires ainsi que d'un recadrage concernant son comportement notamment envers ses collègues et le public mais aussi pour avoir tenu des propos mensongers. Ses entretiens d'évaluation relevaient des problématiques similaires s'agissant de son comportement, un plan de progrès avait également été mis en place en 2019.

Compte tenu des éléments convergents ressortant des procès-verbaux et du comportement irrespectueux que A_____ persistait à adopter, ses dénégations n'emportaient pas conviction. Son comportement était d'autant plus grave qu'il constituait des actes sexistes envers des administrées contre lesquels la ville s'était pleinement engagée à lutter.

Au vu des manquements répétés à ses devoirs de service, de la gravité de son comportement, de la récidive manifeste, des conséquences de ses agissements pour les membres de son entité et pour la ville et de l'absence totale de remise en question non seulement de la sanction, mais également des sanctions précédentes, un blâme devait être prononcé à son encontre. Il ressortait en effet des procès-verbaux qu'une ambiance délétère s'était installée au sein de l'EGI. Or, l'attitude de A_____ semblait contribuer à la dégradation de celle-ci. Il était attendu de lui qu'il adopte un comportement exemplaire sur son lieu de travail et aussi à l'égard du public, en particulier des femmes. Tout autre manquement ou nouvel écart de comportement serait traité avec intransigeance et appellerait des mesures disciplinaires plus lourdes pouvant aller jusqu'au licenciement.

k. Le 20 novembre 2024, A_____ a déposé un recours hiérarchique auprès du CA contre la décision précitée, concluant à l'annulation du blâme prononcé à son encontre.

Il a repris ses arguments formulés dans le cadre de ses observations du 24 septembre 2024.

l. Par décision du 13 mars 2025, le CA a rejeté le recours hiérarchique et confirmé le blâme prononcé à l'encontre de A_____.

Les auditions des membres du personnel de l'EGI s'étaient déroulées dans le cadre d'une investigation préliminaire et avaient été retranscrites dans des procès-verbaux signés qui avaient ensuite été transmis à A_____. Celui-ci avait dès lors eu l'occasion d'en prendre connaissance et de se déterminer tant oralement que par

écrit sur leur contenu. Le droit d'être entendu n'impliquait pas un droit à une audition orale ni à une confrontation directe. Une mesure probatoire pouvait par ailleurs être refusée par une appréciation anticipée, lorsque la preuve n'était pas propre à modifier le résultat des preuves déjà administrées. Si l'intéressé n'avait pas pu assister à l'audition des membres du personnel de l'EGI, les procès-verbaux de ces auditions lui avaient été transmis et l'occasion lui avait été donnée de se déterminer sur leur contenu, si bien que son droit d'être entendu avait été respecté. Il se bornait en outre à réclamer une confrontation avec les membres du personnel de l'EGI auditionnés sans expliquer en quoi de telles auditions seraient absolument nécessaires. De telles auditions ne résultant pas du droit d'être entendu, le DSSP était en droit de les refuser dans la mesure où l'administration d'une telle preuve se révélait impropre à modifier le résultat des preuves déjà administrées.

Selon les procès-verbaux de B_____, contrôlease à l'EGI, C_____, contrôleur à l'EGI, et D_____, contrôleur à l'EGI, A_____ avait fait des remarques déplacées au sujet des femmes en présence de ses collègues. B_____ et D_____ avaient également indiqué que l'intéressé klaxonnait des femmes dans la rue. À cet égard, C_____ avait précisé ne rien avoir entendu à propos du fait que A_____ klaxonnait les femmes et qu'il ne travaillait plus avec lui depuis deux ans tout en précisant que, quand il travaillait avec lui, il se sentait très mal à l'aise car l'intéressé regardait avec insistance des jeunes femmes et faisait des remarques déplacées.

À teneur du procès-verbal de E_____, adjoint chef de groupe à l'EGI, supérieur de l'intéressé, celui-ci n'avait pas constaté un tel comportement précisant toutefois que A_____ n'agirait pas de la sorte devant lui. Enfin, F_____ et G_____, contrôleurs à l'EGI, n'avaient pas souvenir que l'intéressé ait agi ainsi. H_____, contrôleur à l'EGI, avait indiqué qu'il arrivait à A_____ de klaxonner, mais qu'il n'avait pas fait attention si c'était à des femmes.

En tenant compte des éléments convergents ressortant des procès-verbaux et du comportement irrespectueux que A_____ persistait à adopter, les dénégations de celui-ci apparaissaient difficilement convaincantes.

C'était donc à bon droit que le DSSP, en tenant compte de la violation du statut par A_____, de ses manquements répétés à ses devoirs de service, de son comportement, de la récidive manifeste, de l'atteinte portée à ses collègues, des conséquences de ses agissements pour les membres de son entité et pour la ville et de l'absence totale de remise en question et des précédentes sanctions, avait infligé un blâme à A_____.

- D. a.** Par acte déposé au greffe universel du Pouvoir judiciaire le 15 avril 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, concluant, préalablement, à ce que la ville produise l'intégralité des procès-verbaux non caviardés des auditions de tous les membres du personnel de l'EGI, à la mise en place d'une enquête interne diligentée par un intervenant externe et à ce qu'il soit autorisé à compléter, modifier et/ou amplifier ses conclusions. Principalement, son recours devait être admis et le blâme annulé.

Son droit d'être entendu avait été violé sous plusieurs aspects. Il avait été empêché de participer à l'administration des preuves. En effet, dans un premier temps, la ville avait prétendu qu'une procédure avait été ouverte à son encontre pour des prétendus propos inappropriés qu'il aurait tenus sur le lieu de travail. Ce n'était que lors de l'entretien du 24 septembre 2024 que la ville avait révélé que la procédure disciplinaire ne le concernait pas mais visait un collègue. La ville avait utilisé ce prétexte pour refuser de lui donner accès aux procès-verbaux non caviardés. Tant le CA que le département n'avaient pas motivé leur refus d'une enquête interne menée par un tiers professionnel neutre. Il n'avait de plus pas pu se déterminer de manière éclairée sur le dossier, car les procès-verbaux transmis étaient pratiquement intégralement caviardés. Il avait ainsi été empêché d'exercer ces droits procéduraux.

Ni le département ni le CA n'avaient examiné ses déclarations en réponse aux accusations qui lui avaient été faites. Quatre de ses collègues avaient confirmé n'avoir jamais constaté des propos inappropriés de sa part. C_____ avait confirmé ne jamais avoir constaté des propos inappropriés. Il n'avait de plus pas travaillé avec celui-ci depuis deux ans. D_____ ne travaillait pas avec lui depuis quatre ans. Ses déclarations ne pouvaient pas être tenues pour crédibles vu le temps écoulé. Sur six collègues auditionnés, cinq avaient confirmé ne jamais avoir constaté des comportements inadéquats, un prétendait avoir constaté des propos inappropriés alors qu'il ne travaillait pas avec l'intéressé depuis quatre ans et seule B_____ soutenait de telles accusations. Celles-ci étaient subjectives et ne devaient pas l'emporter sur les déclarations des cinq autres collègues. En ignorant les explications de A_____ corroborées par cinq collègues, le prononcé d'un blâme était arbitraire.

b. Le 6 juin 2025, la ville a conclu au rejet du recours.

A_____ avait tout d'abord klaxonné des femmes, durant ses heures de service, au volant d'un véhicule professionnel, et, de surcroît, tenu à leur égard des propos déplacés, à caractère notamment sexuel, et cela en présence de ses collègues. Les déclarations de trois de ses collègues (B_____, C_____ et D_____) étaient concordantes, l'intéressé n'ayant pu donner d'explication propre à faire douter de la véracité de leurs propos. De plus, le fait que A_____ se soit fait l'auteur par le passé de fausses déclarations et de témoignages mensongers ne faisaient qu'accroître les doutes quant à ses dénégations.

A_____ avait ainsi adopté un comportement sexiste susceptible de relever du harcèlement de rue et avait fait un usage inapproprié d'un véhicule professionnel, ce qui avait nui à l'image de la ville. Ce type d'agissement constituait une atteinte directe à la dignité d'autrui, au respect dû au public et à l'image de l'administration. Il engageait non seulement la responsabilité individuelle de l'agent, mais aussi la crédibilité de l'institution à l'égard des administrés. Il était par ailleurs contraire à la politique de la ville relative au harcèlement de rue que celle-ci tentait de combattre. A_____ avait ainsi contrevenu à plusieurs dispositions du statut en

portant préjudice aux intérêts de la ville, en détériorant son image dans l'espace public, en contrevenant à son obligation d'entretenir des relations dignes et respectueuses dans le cadre professionnel, en contrevenant à l'exigence d'entretenir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public, en nuisant directement à la considération et à la confiance que la population était en droit d'attendre de ses agents et en violant ses obligations contenues dans son cahier des charges.

Le blâme respectait le principe de la légalité. La faute de A_____ était très lourde. Étant ou ayant été un membre de la commission interne du personnel de la ville, il savait quels devoirs lui incombaient. Il était un fonctionnaire assermenté qui devait exécuter non seulement des tâches de contrôle mais également un travail de sensibilisation. Sa fonction exigeait une exemplarité à toute épreuve, à plus forte raison au vu de la politique de lutte contre le harcèlement de rue. Nonobstant les divers sanctions, recadrages, plan de progrès et évaluations négatives, l'intéressé n'avait pas réellement modifié son attitude depuis lors ni ne s'était remis en question. Le blâme était justifié et respectait également les principes de la proportionnalité, de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire.

Son droit d'être entendu avait été respecté. En raison du flou qui existait durant l'été 2024 quant au mandat ou non donné à un avocat et des vacances des deux parties, son dossier ne lui avait pas été transmis immédiatement. Dès que la ville avait été informée du mandat et de l'élection de domicile en l'Étude de son conseil, celle-ci lui avait transmis le dossier. Il l'avait de plus reçu avant l'entretien du 24 septembre 2024. En outre, dès le 1^{er} juillet 2024, A_____ avait connaissance de la procédure disciplinaire ouverte à son encontre. Il avait été également informé de l'intention du directeur du DSSP de le sanctionner. Enfin, à tous les stades de la procédure, il avait été en mesure de valablement s'exprimer et de faire valoir ses moyens avant une quelconque décision à son sujet.

Il lui avait été indiqué à plusieurs reprises que les procès-verbaux non caviardés ne pouvaient pas lui être transmis pour des raisons de protection de la personnalité au vu des données personnelles sensibles. De plus, les événements le concernant n'avaient pas été caviardés. Son droit d'être entendu avait été respecté à ce sujet.

Une enquête interne ne se justifiait pas compte tenu des déclarations concordantes des trois témoins, lesquelles suffisaient à démontrer les agissements de A_____. Il n'avait apporté aucun élément à l'appui de ses dénégations.

c. Le 7 juillet 2025, A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions.

Il a repris son argumentation par rapport au fait qu'il n'avait pas travaillé avec C_____ et D_____ depuis plusieurs années et sur l'interprétation subjective faite par B_____ de son comportement.

Les problématiques intervenues dans le passé n'avaient aucun lien avec les accusations dirigées contre lui. Même s'il avait rencontré des difficultés dans sa

communication, cela n'impliquait pas qu'il aurait tenu des propos sexistes. Les protagonistes auraient dû être auditionnés en contradictoire.

Il était étonnant que la ville traite de l'examen du principe de la proportionnalité alors que A_____ n'avait pas soulevé ce grief. Il était toutefois évident que s'il avait réellement tenu les propos reprochés, un blâme aurait été une sanction proportionnée. Le litige ne portait pas sur la proportionnalité de la sanction mais sur le bien-fondé de celle-ci.

Son grief de violation du droit d'être entendu portait sur l'absence de contradictoire et sur l'administration des preuves. Il s'était retrouvé impliqué dans une procédure qui ne le concernait pas et le DSSP avait « oublié » que A_____ devait pouvoir exercer ses droits procéduraux.

d. Sur quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur mesures d'instruction.

e. Le 22 août 2025, la ville a dupliqué, persistant dans ses conclusions.

A_____ avait travaillé à tout le moins à huit reprises conjointement avec C_____ entre les 9 mars et 6 décembre 2023 et à 24 (*recte* : 26) reprises avec D_____ entre les 8 février 2023 (*recte* : 31 janvier 2023) et 21 février 2024, ce que le supérieur de l'intéressé avait attesté par courriel.

f. Le 12 septembre 2025, A_____ a relevé que le courriel de son supérieur n'avait aucune valeur probante et ne remettait pas en question ses déclarations ni les faits constatés par pièces. Les relevés ne prouvaient pas que les employés avaient travaillé en binôme, mais uniquement qu'ils avaient travaillé le même jour. De plus, C_____ avait lui-même déclaré, lors de son audition, ne pas avoir travaillé avec lui depuis plus de deux ans.

g. La cause est restée gardée à juger, ce dont les parties ont été informées par courrier du 18 septembre 2025.

EN DROIT

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. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Dans le corps de son mémoire, le recourant sollicite la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties. Il a en outre conclu à la production de l'intégralité des procès-verbaux non caviardés des auditions de tous les membres de l'EGI, qu'une enquête interne soit diligentée par un intervenant externe et qu'il soit autorisé à compléter, modifier et/ou amplifier ses conclusions.

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 la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, 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. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves déjà administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1).

2.2 Selon l'art. 67 LPA, dès le dépôt du recours, le pouvoir de traiter l'affaire qui en est l'objet passe à l'autorité de recours (al. 1).

2.3 En procédure administrative genevoise, l'autorité réunit les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision ; elle apprécie les moyens de preuve des parties (art. 20 al. 1 LPA) ; elle recourt s'il y a lieu aux documents (al. 2 let. a), aux interrogatoires et renseignements des parties (al. 2 let. b), aux témoignages et renseignements de tiers (al. 2 let. c), à l'examen par l'autorité (al. 2 let. d) et à l'expertise (al. 2 let. e).

2.4 L'art. 97 du statut prévoit que lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le CA peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale (al. 1).

2.5 En l'espèce, les parties ont eu l'occasion de se déterminer dans leurs écritures respectives et produire toutes pièces utiles dans ce cadre. Compte tenu des pièces figurant au dossier, la chambre de céans dispose 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 à une audience de comparution personnelle des parties.

Outre le fait que la chambre administrative ne serait pas l'autorité habilitée à procéder à une enquête administrative, celle-ci dispose, comme vu ci-dessus, d'un dossier complet lui permettant de trouver la solution au litige sur la base des écritures et des pièces disponibles.

Le dossier contient des procès-verbaux d'auditions de membres de l'EGI qui sont caviardés. Toutefois, les éléments concernant uniquement le recourant ne le sont pas. La chambre de céans s'estime dès lors suffisamment renseignée sur les reproches formulés par l'intimée à son égard.

Enfin, force est de constater que le recourant a pu répliquer et se déterminer spontanément sur les dernières écritures de l'intimée, de sorte que sa dernière conclusion préalable a été satisfaite.

Il ne sera ainsi pas donné suite aux actes d'instruction réclamés par le recourant.

3. Le requérant soutient que son droit d'être entendu a été violé dans la mesure où il a été empêché de participer à l'administration des preuves, qu'il n'a pas eu accès aux procès-verbaux non caviardés, que le DSSP et le CA n'ont pas motivé leur refus d'enquête interne en contradictoire et qu'il n'a pas pu se défendre efficacement.

3.1 Comme déjà mentionné, le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves pertinentes quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 du 14 juin 2021 consid. 4.1).

Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées).

L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les arrêts cités).

3.2 Le droit d'être entendu comprend également le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 135 I 279 consid. 2.3) ainsi que l'obligation de motiver les décisions. Cette obligation vise à ce que le justiciable comprenne la décision et exerce ses droits de recours et à ce que l'autorité de recours puisse effectuer son contrôle. Elle est réalisée lorsque l'autorité mentionne les motifs sur lesquels elle fonde sa décision de manière à ce que le requérant saisisse la portée de la décision et puisse l'attaquer en connaissance de cause (ATF 129 I 232 consid. 3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_70/2012 du 2 avril 2012 ; 8C_104/2010 du 29 septembre 2010 consid. 3.2). Le droit d'être entendu ne contient en revanche pas d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du requérant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_245/2020 du 12 juin 2020 consid. 3.2.1).

Si le droit de consulter le dossier est un aspect du droit d'être entendu, il n'en demeure pas moins qu'il ne recouvre pas la consultation de documents internes à l'administration, comme des avis personnels donnés par un fonctionnaire à un autre, de projets de décisions, d'avis de droit ou de préavis d'autorités d'instruction à l'intention de l'autorité de décision, sauf si la loi le prévoit (arrêt du Tribunal fédéral 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 4.4.2).

3.3 Selon l'art. 96 du statut relatif aux décisions concernant les membres du personnel, la procédure de décision est régie par la LPA, en particulier en ce qui concerne la notification et la motivation des décisions (al. 1).

3.4 Selon la jurisprudence de la chambre de céans rendue en matière de fonction publique, l'art. 42 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 subséquentement, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Cette procédure ne peut se dérouler sans procès-verbaux ni sans la présence des parties, sauf exceptions prévues par la loi. 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, si les procès-verbaux de ces auditions ont été joints au dossier (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2 ; ATA/351/2021 du 23 mars 2021 consid. 5b et les références citées).

3.5 La loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) est constituée de deux volets, correspondant aux deux buts énoncés à l'art. 1 al. 2 LIPAD. Elle a pour premier but de favoriser la libre formation de l'opinion et la participation à la vie publique par l'information du public et l'accès aux documents (art. 1 al. 2 let. a LIPAD ; titre II LIPAD) et pour second but de protéger les droits fondamentaux des personnes physiques ou morales de droit privé quant aux données personnelles les concernant (art. 1 al. 2 let. b LIPAD ; titre III LIPAD).

Aux termes de l'art. 4 LIPAD, on entend par données personnelles (ou données) toutes les informations se rapportant à une personne physique ou morale de droit privé, identifiée ou identifiable (let. a).

3.6 En l'espèce, par courrier du 1^{er} juillet 2024, le recourant a été informé que le département envisageait de lui infliger un blâme compte tenu des éléments ressortant des procès-verbaux des auditions de ses collègues. Par courriel du même jour, il a demandé à consulter les documents en question car il devait les présenter à un avocat qu'il souhaitait consulter. Le 5 juillet 2024, il a renouvelé sa demande et a sollicité le report de l'entretien fixé au 22 juillet 2024. En réponse à un courriel de l'intimée du 17 juillet 2024 qui demandait une procuration établie en faveur de son conseil pour lui transmettre les documents souhaités, le recourant a répondu le 5 août 2024 qu'il n'avait en réalité pas encore consulté un avocat et qu'il attendait de pouvoir prendre connaissance de son dossier pour le faire. Lorsqu'il s'est rendu sur place le 13 août 2024 pour consulter son dossier, les procès-verbaux ne figuraient pas dans son dossier. Ce n'est qu'à la suite du courrier de son conseil du

16 août 2024 que l'intimée a transmis, par courriel du 29 août 2024, les procès-verbaux en question et le dossier administratif le 13 septembre 2024.

Même s'il est regrettable qu'une certaine incompréhension se soit installée entre le recourant et l'autorité intimée à propos de la constitution ou non d'un avocat le représentant, force est de constater que le recourant a eu accès aux documents avant l'entretien formel du 24 septembre 2024 et avant la décision du département du 18 octobre 2024 le sanctionnant d'un blâme. Il a ainsi pu prendre connaissance du contenu des procès-verbaux caviardés et se déterminer à leur égard, ce qu'il a d'ailleurs fait dans ses observations ayant suivi ledit entretien.

Par ailleurs, alors que l'intimée procédait à diverses auditions ayant pour cadre une situation compliquée vécue par une collaboratrice de l'EGI, différents éléments concernant le recourant en sont ressortis, étant relevé que cela ne change rien aux obligations professionnelles incombant, en tout temps, au recourant. Ce dernier a en outre été auditionné le 24 septembre 2024 et il a remis ses observations le jour-même. Au vu des éléments récoltés par l'autorité intimée, celle-ci pouvait mettre un terme à l'instruction et ne pas mettre en œuvre une enquête administrative au sens de l'art. 97 al. 1 du statut. Celle-ci est en effet en droit de le faire lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et qu'elle a la certitude que de nouvelles preuves ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion. Elle l'a d'ailleurs implicitement dit dans la décision du 18 octobre 2024 indiquant qu'une « nouvelle audition des membres de l'EGI n'apparaît pas nécessaire » et dans la décision attaquée en motivant cela par le fait qu'« une telle preuve [une confrontation avec les membres du personnel de l'EGI] se révélait impropre à modifier le résultat des preuves déjà administrées ».

Enfin, comme le relève à juste titre l'autorité intimée, les auditions des collègues du recourant, effectuées entre les 27 février et le 22 avril 2024, ont pour contexte la demande d'une collaboratrice de s'entretenir avec sa hiérarchie à propos d'une situation compliquée qu'elle vivait avec une personne dont le nom ne ressort ni des procès-verbaux ni du dossier mais dont il n'est pas prétendu qu'il s'agit du recourant. Selon les procès-verbaux, il s'agit d'entretiens confidentiels dont le contenu ne doit en aucun cas être divulgué. Il s'agit donc d'auditions préliminaires. Outre le fait que les procès-verbaux résultant de ces auditions peuvent être considérés comme des documents internes à l'administration et qu'ils contiennent des données personnelles au sens de l'art. 4 let. a LIPAD, l'intérêt du recourant à prendre connaissance desdits procès-verbaux non caviardés doit en toute hypothèse céder le pas à l'intérêt des personnes entendues à la protection de leur personnalité, étant rappelé que les éléments concernant l'intéressé ne sont pas caviardés et qu'il a ainsi pu en prendre connaissance et se déterminer en toute connaissance de cause à leur sujet.

Compte tenu de ces éléments, le recourant a pu valablement exercer ses droits avant la prise de décision querellée.

Le grief tiré d'une violation de son droit d'être entendu doit être écarté.

4. Le recourant soutient que le blâme est arbitraire car l'intimée a ignoré ses déclarations, privilégiant celles – isolées – de B_____, et cela sans aucune justification.

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

4.2 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).

4.3 La décision litigieuse se fonde sur les art. 82, 83 let. a, b et c ainsi que 84 let. f du statut.

Le chapitre VI du statut énonce les devoirs du personnel.

Parmi les devoirs généraux, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 du statut).

Selon l'art. 83 du statut, les membres du personnel doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c).

Dans le cadre de l'exécution de leur travail, les membres du personnel doivent notamment se conformer aux règlements et directives les concernant (art. 84 let. f du statut).

Selon l'art. 93 al. 1 du statut, les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir.

L'art. 107 al. 2 du règlement d'application du statut du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) précise que le directeur ou la directrice du département, le secrétaire général ou la secrétaire générale de la ville, ainsi que le conseiller administratif

délégué ou la conseillère administrative déléguée sont compétents pour prononcer un blâme concernant le personnel placé sous leur autorité ou pour prononcer la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir.

4.4 Le ch. 4.4 du cahier des charges de contrôleur du domaine public prévoit notamment le maintien des contacts courtois avec la population en général.

4.5 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, 7^e 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).

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).

4.6 En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 du 9 février 2016 consid 3a ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid 7a et les références citées). L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit toutefois respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2).

4.7 En l'espèce, il est reproché au recourant d'avoir klaxonné des femmes et d'avoir fait des remarques déplacées à leur sujet en présence de collègues.

Entendue par la ville, B_____ a déclaré, selon le procès-verbal de son audition, que le recourant klaxonnait les femmes lors des tournées avec la voiture de service et peu importait avec qui il était. Il portait un regard insistant, voire pervers sur les femmes. Il avait dit en croisant une jeune fille, qui semblait mineure, sur le Pont du Mont-Blanc « je lui mettrais bien quelque chose dans tous les orifices ». Son collègue D_____ a également expliqué que le recourant klaxonnait des femmes dans la rue et qu'il lui arrivait aussi de faire des remarques déplacées sur leur physique. H_____ a, quant à lui, confirmé que le recourant klaxonnait quand il conduisait mais il n'avait pas fait attention si cela était à l'égard de femmes.

Certes, C_____, F_____, G_____ et E_____ n'ont pas constaté ce type d'agissements. Toutefois, il sied de relever que C_____ a précisé, par rapport au comportement du recourant à l'égard des femmes, qu'il leur parlait de « manière perverse ». Il se sentait très mal à l'aise car il regardait avec insistance des jeunes femmes qui semblaient mineures et avait dit « regarde le cul qu'elle a ». En cela, les déclarations de C_____ rejoignent celles de ses collègues B_____ et D_____. Ainsi, sur les sept personnes entendues, trois, dont les déclarations sont concordantes, ont relevé un comportement problématique du recourant à l'égard des femmes.

Le fait que E_____ n'ait jamais entendu le recourant faire des réflexions sur les femmes peut s'expliquer par la position hiérarchique de celui-ci. En effet, il est l'adjoint chef de groupe à l'EGI. Ainsi, au vu de sa position, le recourant pouvait difficilement ignorer qu'en tenant de tels propos, il s'exposait à des sanctions. E_____ a d'ailleurs relevé à ce sujet que le recourant « ne ferait jamais cela devant [lui] ». Au surplus, le fait que F_____ et G_____ n'aient pas constaté de comportement répréhensible du recourant à l'égard des femmes ne change rien au fait que les autres collègues ont été témoins directs de paroles déplacées.

Le recourant fait grand cas du fait qu'il n'a plus travaillé avec C_____ et D_____, depuis deux ans pour le premier et quatre ans pour le second. Or, la ville a produit le relevé des constats effectués par le recourant et D_____, lesquels ont travaillé en binôme, les 7 et 22 décembre 2023, soit quelques mois avant l'audition de D_____ du 20 mars 2024. Il ressort en outre d'un courriel de la hiérarchie produit par l'intimée que le recourant et D_____ ont effectué conjointement des services de huit heures 26 fois entre les 31 janvier 2023 et 21 février 2024. On retrouve d'ailleurs dans le courriel les dates des 7 et 22 décembre 2023 dans la liste des services effectués conjointement par le recourant et D_____. Toujours selon ce courriel, le recourant a également travaillé huit fois avec C_____ entre les 9 mars et 6 décembre 2023. Il est vrai que le précité a déclaré ne pas avoir travaillé avec le recourant depuis deux ans, ce qui entre en contradiction avec les relevés ressortant du courriel de la hiérarchie. Toutefois, même à retenir qu'ils n'auraient pas travaillé ensemble depuis deux ans, les faits rapportés par celui-ci devraient dans tous les cas

être retenus dans la mesure où la prescription absolue de cinq ans n'est pas acquise (voir à ce sujet l'ATA/195/2024 du 13 février 2024 qui comble la lacune du statut par rapport au délai de la prescription de l'action disciplinaire pour le personnel de la ville).

Au vu de ces considérations, la ville a procédé à une appréciation correcte des preuves pertinentes en retenant que le recourant avait klaxonné des femmes dans la rue au volant d'un véhicule de fonction et fait des remarques déplacées au sujet de femmes en présence de ses collègues. Ainsi, par son comportement, le recourant a porté préjudice aux intérêts de la ville (art. 82 du statut), n'a pas entretenu des relations dignes et respectueuses avec ses collègues (art. 83 let. a du statut), n'a pas établi des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 83 let. b du statut), n'a pas justifié et renforcé la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (art. 83 let. c du statut) et ne s'est pas conformé aux règlements et directives les concernant (art. 84 let. f du statut *cum* ch. 4.4 de son cahier des charges). L'intimée était donc en droit de lui infliger une sanction disciplinaire au sens de l'art. 93 du statut.

Le recourant ne conteste pas le type de sanction. Il relève d'ailleurs que si les faits reprochés étaient avérés, un blâme serait une sanction proportionnée.

Cela dit, il sied de relever que le blâme constitue la seconde sanction qui figure dans la liste de l'art. 93 al. 1 du statut, qui en comporte trois au total. Il s'agit ainsi d'une sanction moyennement sévère. Dans l'appréciation de l'adéquation de celle-ci, il y a lieu de tenir compte du fait que le recourant a manqué à ses devoirs de fonction, que l'intérêt de l'intimée à ce que son employé s'abstienne de tout ce qui peut lui porter préjudice est important et des nombreux antécédents disciplinaires ayant émaillé son parcours professionnel (notamment un avertissement en 2013, un blâme en 2014 et une suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année 2019 en 2018, sans compter les différents rapports et lettres de recadrage).

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'intimée.

Le recours sera donc rejeté.

5. 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), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 avril 2025 par A_____ contre la décision du Conseil administratif de la Ville de Genève du 13 mars 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, av. du Tribunal-Fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiquera le présent arrêt à Me Stéphane REY, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Eleanor McGREGOR, présidente, Florence KRAUSKOPF, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

E. McGREGOR

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :