

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1887/2025-FPUBL

ATA/1221/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 4 novembre 2025**

dans la cause

**A**\_\_\_\_\_

représenté par Me Romain JORDAN, avocat

**recourant**

contre

**DÉPARTEMENT DES FINANCES, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES  
AFFAIRES EXTÉRIEURES**

**intimé**

---

### EN FAIT

- A.** **a.** A\_\_\_\_\_ a travaillé comme B\_\_\_\_\_, puis comme C\_\_\_\_\_ au sein de l'administration cantonale D\_\_\_\_\_ (ci-après : D\_\_\_\_\_) du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.
- b.** Selon les entretiens d'évaluation de développement du personnel (ci-après : EEDP), A\_\_\_\_\_ entretenait de très bonnes relations avec ses collègues et le travail effectué était bon ou très bon voire excellent. A\_\_\_\_\_ faisait preuve d'une grande autonomie.
- B.** **a.** Le 14 mai 2022, A\_\_\_\_\_ a envoyé à E\_\_\_\_\_ un message dont le contenu était « Je pense que je ne pourrai jamais te sucer un jour, donc pourrais-je voir ta queue ». E\_\_\_\_\_ n'a pas répondu à ce message. Le 14 mai 2023, G\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ auprès de D\_\_\_\_\_, a reçu un message au caractère similaire à celui adressé à E\_\_\_\_\_ (« Hello, je sais que c'est osé, mais j'ose ! Je te croise régulièrement à D\_\_\_\_\_ et tu me fais trop bander [émoticône] Serais-tu intéressé par une pipe ? (Dans les WC de D\_\_\_\_\_ ou autre) ». G\_\_\_\_\_ a par la suite reçu plusieurs messages à caractère sexuel ou portant sur son orientation sexuelle. Il s'en est ouvert à son chef de groupe, exposant que lesdits messages le mettaient mal à l'aise, mais qu'il ne souhaitait pas que leur auteur ait des problèmes. A\_\_\_\_\_ s'est par la suite excusé de ces messages auprès de G\_\_\_\_\_, ce qui ressort de captures d'écran de ce dernier figurant au dossier de D\_\_\_\_\_.
- b.** Le 2 janvier 2025, G\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ ont été entendus par le chef de groupe, H\_\_\_\_\_, ainsi que le chef de service, I\_\_\_\_\_. G\_\_\_\_\_ a exposé que s'il s'était agi d'une autre personne dans le service, il se serait senti stressé et mal à l'aise. Il ne souhaitait pas que cela aille plus loin.
- c.** Le 19 mars 2024, A\_\_\_\_\_ a eu un entretien de service en présence de J\_\_\_\_\_, directeur de service K\_\_\_\_\_, ainsi qu'avec L\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines (ci-après : la RRH). Selon le compte rendu dudit entretien, daté du 6 février 2025, A\_\_\_\_\_ s'était vu opposer des plaintes de la part de deux collaborateurs du service de D\_\_\_\_\_. Lesdits collaborateurs s'étaient plaints du fait que A\_\_\_\_\_ avait envoyé des messages les invitant à avoir des relations sexuelles dans les locaux de service. A\_\_\_\_\_ avait admis les faits et qu'ils constituaient des comportements inappropriés. Le côté anonyme de ses messages avait créé une ambiance stressante pour leurs destinataires. L'un des plaignants souhaitait que A\_\_\_\_\_ n'eût pas de problèmes après la divulgation desdits messages. A\_\_\_\_\_ était libéré de l'obligation de travailler, ses accès au bâtiment et aux applications professionnelles avaient été coupés. Une procédure de résiliation des rapports de service ou une enquête administrative étaient envisagées.
- d.** Le 22 mars 2024, A\_\_\_\_\_ a eu un entretien téléphonique avec sa responsable des ressources humaines (ci-après : RRH) lors duquel il a évoqué la possibilité de démissionner. La RRH lui a répondu que la procédure allait être arrêtée en cas de démission et qu'un certificat de travail bienveillant lui serait envoyé.

- e.** Le 24 mars 2024, A\_\_\_\_\_ a démissionné de son poste pour le 30 juin 2024.
- f.** Le 3 avril 2024, la RRH a confirmé qu'il était libéré de son obligation de travailler pendant le délai de résiliation et qu'un certificat de travail était en cours d'élaboration.
- g.** Par courriels des 29 avril 2025 et 14 mai 2025, A\_\_\_\_\_ a demandé à recevoir son certificat de travail.
- h.** Le 16 mai 2024, D\_\_\_\_\_ lui a délivré un certificat de travail intermédiaire selon lequel : « Collaborateur serviable, ponctuel et doté de bonnes connaissances, Monsieur A\_\_\_\_\_ effectue les activités qui lui sont confiées de façon autonome à notre entière satisfaction. Compétent et efficace, il possède un bon suivi des dossiers qui lui sont confiés et atteint les objectifs qui lui sont fixés avec rapidité et satisfaction ».
- i.** Le 3 juin 2024, A\_\_\_\_\_ a demandé plusieurs modifications du document, notamment que ses excellentes relations avec ses collègues, les contribuables et leurs mandataires soient mentionnées.
- j.** Dans un courriel du 7 juin 2024, la RRH a indiqué à A\_\_\_\_\_ qu'un nouveau certificat de travail était en cours d'élaboration. En ce qui concernait la mention des relations avec les collègues de travail et la hiérarchie, elle devait consulter le service juridique. En tant qu'« État employeur », il avait « des obligations en ce qui concerne les éléments mentionnés dans un certificat de travail ».
- k.** Le 20 juin 2024, un échange téléphonique a eu lieu entre la RRH et A\_\_\_\_\_, lors duquel il était précisé que l'État, sous peine d'établir un faux certificat de travail, avait des obligations en matière de véracité et de complétude de celui-ci. C'était pour cette raison que les motifs et les circonstances de la fin des rapports de service devaient être mentionnés.
- l.** Un nouveau certificat de travail intermédiaire a été établi le 25 juin 2024.
- m.** Le 15 juillet 2024, D\_\_\_\_\_ a envoyé à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail final selon lequel, notamment : « Serviable et ponctuel, Monsieur A\_\_\_\_\_ a entretenu de très bons contacts avec les contribuables ou leurs mandataires. Monsieur A\_\_\_\_\_ a donné sa démission étant donné que son comportement envers ses collègues faisait l'objet de contestations de leur part, et a irrémédiablement ébranlé le lien de confiance. ».
- n.** Le 30 octobre 2024, A\_\_\_\_\_ a demandé à la RRH de modifier certains points du certificat de travail, notamment l'ajout du fait qu'il avait effectué des tâches excédant son cahier des charges à la pleine et entière satisfaction de son employeur et la suppression de la partie du certificat concernant les motifs et les circonstances de la fin des rapports de service.
- o.** Par courrier du 10 décembre 2024, D\_\_\_\_\_ a donné suite à la plupart des modifications. Elle mentionnait néanmoins que, « À fin 2023, il est apparu qu'entre 2020 et 2023, Monsieur A\_\_\_\_\_ avait approché quelques collègues d'une manière

qui avait été ressentie comme inopportune, ce qui a malheureusement rompu le rapport de confiance. »

**p.** Le 10 janvier 2025, A\_\_\_\_\_ a sollicité la suppression de cette phrase. Les motifs de la résiliation ne devaient pas être mentionnés en cas de démission. Aucune enquête formelle n'avait été réalisée, ce qui avait violé son droit d'être entendu. Un incident isolé ne suffisait pas afin de justifier sa présence dans un certificat de travail. Son employeur s'était engagé à lui fournir un certificat de travail bienveillant, qui ne faisait pas mention des motifs de la fin des rapports de travail. Il demandait une décision sujette à recours.

**q.** Par courrier du 10 février 2025, la RRH a transmis à A\_\_\_\_\_ les comptes rendus des EEDP, les dépositions des deux collègues ainsi que du chef de service et a octroyé à A\_\_\_\_\_ un délai afin de se déterminer sur ces documents.

**r.** Dans ses observations du 13 mars 2025, A\_\_\_\_\_ a maintenu ses demandes de modifications.

**s.** Par décision du 8 avril 2025, D\_\_\_\_\_ a rejeté la demande de suppression de la phrase litigieuse. Afin de respecter les principes de véracité et de complétude, l'autorité devait mentionner les faits ayant mené à la fin des rapports de service. Les faits reprochés à A\_\_\_\_\_ étaient graves et avérés et avaient concerné plusieurs collègues pendant une longue période. Les motifs de la résiliation des rapports de service devaient être mentionnés si ceux-ci étaient importants, pertinents et conformes à la réalité. Ne pas les mentionner reviendrait à fabriquer un faux certificat, ce qui était passible de poursuites pénales. Le droit d'être entendu de A\_\_\_\_\_ avait été respecté. En procédure préliminaire, les procès-verbaux des entretiens et comptes rendus ne devaient pas être produits.

**C. a.** Par acte remis à la poste le 26 mai 2025, A\_\_\_\_\_ a recouru par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative). Il a conclu principalement à sa comparution personnelle, à la suppression des motifs de la fin des rapports de service et à l'ajout de la phrase : « Au bénéfice d'une longue et solide expérience au sein du service, Monsieur A\_\_\_\_\_ a fait preuve d'une grande flexibilité, afin d'apporter soutien, écoute et conseil. Monsieur A\_\_\_\_\_ quitte notre administration libre de tout engagement sauf le secret de fonction et [...] ». L'intimé avait fait preuve de mauvaise foi, violé les principes de bienveillance et de véracité et le droit d'être entendu du recourant en n'ayant pas effectué d'enquête administrative. Par ailleurs, il se prévalait d'un accord tacitement conclu entre lui et l'autorité selon lequel s'il démissionnait, un certificat de travail qui ne mentionnait pas les motifs de la fin des rapports de travail serait établi.

**b.** Le département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures, représenté par l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), a conclu au rejet du recours.

Le recourant avait admis avoir envoyé des messages avec un caractère inapproprié à plusieurs membres du personnel. La mention de la période entre 2020 et 2023 se justifiait du fait qu'il avait envoyé un message du même type à un collaborateur qui avait quitté le service en 2020. Le directeur du service K\_\_\_\_\_ lui avait assuré que le certificat de travail serait bienveillant sans mentionner les éléments concernant la fin des rapports de service et que la procédure de licenciement serait été arrêtée en cas de démission. Le recourant ne prouvait pas quels travaux étrangers à son cahier des charges il aurait effectués. Il avait pu s'exprimer sur les entretiens et le contenu des procès-verbaux. Le droit d'être entendu n'existait pas en procédure préliminaire. Il ne pouvait se prévaloir d'un éventuel accord avec D\_\_\_\_\_ étant donné qu'il ne l'avait fait valoir que quatre mois après les faits.

**c.** Dans sa réplique, le recourant a relevé que le compte rendu de l'entretien du 19 mars 2024 ne pouvait être assimilé à un procès-verbal, car il n'avait été signé qu'un an plus tard. Il n'avait aucun intérêt à démissionner après 25 années de service, sans obtenir de garantie formelle d'un certificat de travail ou sans garantie d'un nouvel emploi.

**d.** Lors de l'audience, qui s'est tenue devant la chambre administrative le 20 août 2025, le recourant a exposé qu'il avait reçu une promesse verbale de la part du directeur selon laquelle s'il démissionnait, il n'y aurait pas d'enquête administrative et qu'il aurait un certificat de travail bienveillant, exempt de toute mention de des messages problématiques. Les paroles du directeur RH le confortaient dans ce fait-là. Les captures d'écran dans le dossier de l'autorité étaient incomplètes.

Le directeur du service K\_\_\_\_\_ a contesté avoir promis au recourant un certificat de travail qui ne mentionnerait pas les messages problématiques. Lors de l'entretien du 19 mars 2024, lui-même et la RRH avaient proposé trois possibilités à l'intéressé : sa démission, la saisine du Groupe de confiance ou l'ouverture d'une enquête administrative, tout en précisant qu'il serait mis un terme à l'enquête en cas de démission. Il avait accompagné le recourant à son poste de travail pour récupérer ses effets personnels, puis en-dehors du bâtiment où celui-ci lui avait demandé ce qu'il ferait à sa place. Il lui avait répondu qu'il aurait démissionné.

La RRH a déclaré que lors de l'entretien, les captures d'écran ainsi que les procès-verbaux de E\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ avaient été montrés au recourant et elle lui avait exposé les choix précités qui s'offraient à lui.

Le recourant a indiqué que les captures d'écran étaient incomplètes, dès lors qu'il manquait la réponse de G\_\_\_\_\_, qui lui disait que pour lui « tout était en ordre » et qu'ils iraient boire un café. Il précisait être resté ami avec E\_\_\_\_\_.

**e.** Dans sa duplique, le recourant a répété qu'il avait reçu l'information selon laquelle s'il démissionnait, il ne serait pas fait mention de son comportement envers ses collègues dans le certificat de travail. Par ailleurs, le caractère importun de ses messages n'avait pas été établi. Tout indiquait le contraire, E\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_

étant restés amis avec lui et après une discussion avec ce dernier, « les choses étaient entrées dans l'ordre ».

f. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

## 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31a de 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).

2. Il convient de préciser l'objet du litige.

2.1 L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/799/2025 du 22 juillet 2025 consid. 3.1 et l'arrêt cité).

2.2 En l'espèce, le litige porte uniquement sur le refus de l'intimé de modifier la phrase « Serviable et ponctuel, Monsieur A\_\_\_\_\_ a entretenu de très bonnes relations avec les contribuables ou leurs mandataires. Monsieur A\_\_\_\_\_ a donné sa démission étant donné que son comportement envers ses collègues faisait l'objet de contestations de leur part, et a immédiatement ébranlé le lien de confiance », en supprimant la référence à sa démission et aux motifs de celle-ci, et d'ajouter qu'il entretenait d'excellentes relations avec ses collègues et avait participé à la formation des collaborateurs et toujours répondu aux besoins du service.

Les circonstances dans lesquelles il a présenté sa démission ne font pas l'objet du litige. Il est relevé à cet égard que le recourant n'a pas contesté ni cherché à invalider sa démission, de sorte qu'il ne peut être revenu sur celle-ci, comme il semble le sous-entendre.

3. Dans un premier moyen, il reproche à l'autorité intimée la violation de son droit d'être entendu et du principe de la bonne foi du fait qu'aucune enquête administrative n'avait été ouverte.

3.1 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'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 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 et les arrêts cités). Ce droit ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de

l'issue du litige et le droit de faire administrer des preuves n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_159/2020 du 5 octobre 2020 consid. 2.2.1).

**3.2** Aux termes de l'art. 27 al. 2 LPAC, le Conseil d'État peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC. Selon cette dernière disposition, 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, du retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou de la révocation.

**3.3** En l'espèce, il ressort du dossier et de l'audience qui s'est tenue devant la chambre administrative que, lors de l'entretien du 24 mars 2024, le recourant avait été, notamment, informé qu'une enquête administrative serait ouverte, mais qu'elle n'aurait pas lieu s'il démissionnait. À la suite de sa démission, aucune enquête administrative n'a eu lieu, conformément aux indications données au recourant. Si une telle enquête avait été ouverte, l'autorité intimée aurait agi de manière déloyale et contraire au principe de la bonne foi, ce dont elle s'est à juste titre abstenue. Elle ne peut donc se voir reprocher de ne pas avoir ouvert une telle enquête.

Le grief est donc infondé.

- 4.** Le recourant allègue que l'autorité intimée a violé le principe de la bonne foi et les principes de bienveillance et de véracité figurant à l'art. 330a CO, contrairement à l'engagement qu'elle avait pris à son égard. Des termes péjoratifs ou défavorables ne devaient en principe pas figurer dans un certificat de travail sauf s'il s'agissait de faits importants. L'autorité avait donné trop d'importance à des faits isolés qui prenaient une place excessive par rapports aux excellentes évaluations qu'il avait eues pendant toute la durée de ses années de service.

**4.1** L'art. 39 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. À la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

**4.2** Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35 ; ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/775/2021 du 27 juillet 2021 consid. 15c). Sauf lorsque le

travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian BRUCHEZ/Patrick MANGOLD/Jean-Christophe SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4<sup>ème</sup> éd., 2019, p. 253-254, n. 4). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/1176/2018 du 6 novembre 2018 consid. 28b ; ATA/1589/2017 précité consid. 3a).

**4.3** Un certificat de travail doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, à des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives, voire constitutives de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1). Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'employé du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; ATA/499/2025 précité consid. 3.5).

**4.4** Le certificat doit donner une image aussi fidèle que possible de l'activité, des prestations et du comportement du travailleur (CR CO I-Ordolli, art. 330a N 1). Eu égard à son but, le certificat de travail doit être formulé de manière bienveillante. Il appartient à l'employeur de choisir une formulation qui favorise l'avenir économique du travailleur et ne déprécie pas inutilement ce dernier. Le certificat doit être conforme à la réalité et complet.

L'employeur ne doit pas cacher des éléments importants pour un futur employeur, pour autant qu'ils soient pertinents et fondés, même s'ils peuvent nuire au travailleur. Le certificat doit porter sur l'ensemble de la relation de travail. Le certificat de travail doit répondre aux principes parfois contradictoires de vérité et de complétude, d'une part, et de bienveillance, d'autre part. Le rédacteur du certificat de travail doit non seulement favoriser l'avenir professionnel du travailleur, mais encore donner – du point de vue d'un tiers impartial – une image la plus exacte possible de la réalité de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. Cette double exigence implique que les aspects positifs de l'activité et du comportement du travailleur doivent être valorisés sans que les éléments négatifs ne soient pour autant dissimulés, dans la mesure toutefois où ils revêtent de l'importance pour évaluer l'ensemble de la situation. Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 précité consid. 6.1 et la doctrine citée ; ATA/445/2020 du 7 mai 2020 consid. 10a ; Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, art. 330 a CO, p. 126 et les références citées).

En synthèse, s'il doit être établi en principe de manière bienveillante, le certificat de travail peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, dans la mesure où ces éléments sont pertinents et fondés (Aurélien WITZIG, *Droit du travail*, 2018, p. 335). Selon le Tribunal fédéral, le motif peut aussi être mentionné s'il est conforme à la réalité et pertinent pour un futur employeur, contribuant ainsi à donner une image complète des prestations et du comportement du travailleur (exemples: manque de flexibilité et d'adaptation du travailleur, implication dans le cadre d'une affaire de blanchiment d'argent pour un banquier, comportement propre à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail dans le cas d'un licenciement immédiat justifié (voir par ex. CAPH 109/2006). Les mêmes considérations s'appliquent à la mention de l'auteur de la résiliation du contrat de travail (CR CO I-ORDOLLI, n 24). Le motif doit être mentionné s'il permet à l'employeur de se faire une idée sur l'ensemble de la relation de travail (ATF 138 III 510 consid. 4.1).

Toutefois, les derniers temps du rapport d'emploi ne doivent pas prendre une place exagérément importante par rapport à l'ensemble de la relation. Le rédacteur du certificat devra donc se méfier de la tendance à porter davantage l'accent sur les événements les plus récents, surtout lorsque ceux-ci sont chargés d'émotion (Aurélien WITZIG, *op. cit.*, p. 335).

**4.5** S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

**4.6** Le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1060/2025 du 30 septembre 2025 consid. 7.3).

Les directives contenues dans le MIOPE précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se

faire une idée aussi réelle que possible des qualités et/ou défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04).

**4.7** En l'espèce, il ressort des comptes rendus que l'autorité a produits que le recourant a envoyé divers messages à caractère sexuel à des collègues, ce que le recourant a admis. Les destinataires desdits messages se sont sentis mal à l'aise et ont ressenti lesdits messages comme déplacés dans la sphère professionnelle.

Il est vrai que les déclarations de l'autorité sont fluctuantes quant aux propositions soumises au recourant. En effet, l'autorité a d'abord affirmé avoir évoqué avec le recourant, après l'avoir confronté aux messages à caractère sexuel qu'il avait adressés à des collègues, soit une procédure de résiliation des rapports de service soit une enquête administrative. Ce n'est qu'en audience que l'autorité intimée a indiqué avoir proposé au recourant la démission, la saisine du groupe de confiance ou l'ouverture d'une enquête administrative. Cela demeure cependant sans pertinence pour l'issue du litige.

En effet, au vu de la teneur des messages, qui n'ont pas été des événements isolés, l'employeur ne pouvait raisonnablement pas les taire dans un document qui couvre l'intégralité des rapports de service. Le caractère particulièrement déplacé et inadmissible desdits messages – qui a, selon l'autorité intimée, rompu son rapport de confiance avec le recourant – ne permettait pas de passer ces graves manquements sous silence. L'intimé a souligné dans le certificat de travail les qualités professionnelles du recourant de manière à les présenter fidèlement à ses EEDP et à l'appréciation de sa hiérarchie. L'autorité consacre quasiment l'entièreté du certificat de travail à mettre en avant les qualités du recourant.

Contrairement à ce que fait valoir le recourant, aucune assurance ne lui a été donnée selon laquelle il ne serait pas fait mention des causes qui ont précipité son départ de son poste. Tant la RRH que le directeur ont contesté avoir tenu des propos allant dans ce sens. En outre, une telle assurance aurait contrevenu à l'obligation de vérité et de complétude que l'autorité intimée devait observer dans l'établissement du certificat de travail.

Il est vrai que la formulation selon laquelle il était apparu « qu'entre 2020 et 2023 », le recourant avait approché des collègues d'une manière ressentie comme inopportune laisse entendre que ces agissements se seraient produits de manière continue durant cette période, ce qui ne ressort cependant pas du dossier. Les messages inappropriés ont été adressés en 2022 et 2023 à E\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_. Les dates des messages à caractère sexuel adressés à M\_\_\_\_\_, voire à d'autres personnes mentionnées dans le dossier ne sont pas précisées ; ces messages ont uniquement été évoqués lors de l'entretien de service au cours duquel il a été exposé au recourant qu'en cas d'enquête administrative, ces personnes seraient également auditionnées. Faute d'avoir établi les dates auxquelles ce type de messages a été adressé par le recourant à M\_\_\_\_\_ et d'autres personnes que E\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, le certificat de travail devra ainsi être modifié en remplaçant « entre » 2020 et 2023 par « en 2022 et 2023 ».

La question se pose de savoir si le fait de mentionner les circonstances de la fin des rapports de service en conclusion du certificat de travail peut donner l'impression que celles-ci ont été déterminantes dans l'appréciation globale des prestations du travailleur. Cela étant, il est usuel de terminer par une phrase mentionnant les motifs pour lesquels un employé quitte son emploi, d'une part. D'autre part, lesdits motifs ayant conduit à la fin des rapports de service, même si c'est le recourant qui a présenté sa démission et non son employeur qui y a mis un terme, ne sauraient être tus. Il s'agit de faits graves et répétés, qui violent les devoirs de fidélité et de réserve du fonctionnaire. Par ailleurs, l'autorité intimée, en précisant que « malheureusement » ces faits avaient rompu le rapport de confiance ne laisse pas entendre que le recourant aurait été licencié de manière immédiate et exprime aussi le regret que l'employeur a éprouvé de voir le lien de confiance rompu avec un employé dont les qualités professionnelles ont manifestement été très appréciées. Il sied de relever que le terme selon lequel le recourant avait « approché » quelques collègues est tout à fait justifié. Il ressort du dossier que le recourant a contacté deux collègues par message dans une logique de séduction. Ainsi, sur ce point, l'autorité intimée a établi un certificat de travail conforme aux principes de véracité, de complétude et de bienveillance.

Quant à l'ajout des activités spécifiques, accomplies à teneur du dossier par le recourant en sus de celles figurant dans son cahier des charges, le principe de complétude justifie qu'il soit fait mention du fait qu'il s'était vu confier des activités spécifiques en sus de son cahier des charges qu'il a exécutées avec succès. Ce point devra donc être rajouté.

Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis dans le sens des modifications retenues ci-avant.

5. Vu l'issue du litige, un émolument, réduit, de CHF 300.- sera mis à la charge du recourant et une indemnité de procédure, réduite, de CHF 500.- lui sera allouée (art. 87 LPA).

Le litige est une contestation pécuniaire au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ; il appartient au recourant d'apporter les éléments permettant au Tribunal fédéral d'arrêter la valeur litigieuse. (ATF 116 II 379 consid. 2b ; 8C\_593/2017 du 13 novembre 2017 consid. 2.3).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 26 mai 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la décision du département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures du 8 avril 2025 ;

**au fond :**

l'admet partiellement dans le sens des considérants ;

le rejette pour le surplus ;

met un émolument de CHF 300.- à la charge de A\_\_\_\_\_ ;

alloue à A\_\_\_\_\_ une indemnité de procédure de CHF 500.-, à la charge de l'État de Genève ;

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 ;

- 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 suisse, 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 ;

communique le présent arrêt à Me Romain JORDAN, avocat du recourant, ainsi qu'au département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Florence KRAUSKOPF, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

le président siégeant :

J. RAMADOO

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

la greffière :

Genève, le