RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1953/2022-FPUBL **ATA/990/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 4 octobre 2022

dans la cause

AÉROPORT INTERNATIONAL DE GENÈVE
représenté par Me Anne Troillet, avocate

contre

COMMISSION DE RECOURS DE GENÈVE AÉROPORT

et

Monsieur A_____
représenté par Me Romain Jordan, avocat

EN FAIT

1) M. A_____ a travaillé pour l'Aéroport international de Genève (ci-après : AIG) du _____ 2005 au _____ 2020.

2) Le 20 décembre 2019, il a sollicité l'ouverture d'une enquête interne sur la base du règlement sur la protection de la personnalité, l'égalité entre femmes et hommes et la protection contre toute forme de discrimination (règlement sur la protection de la personnalité) élaboré en concertation avec la commission consultative du personnel de l'AIG et approuvé par le conseil d'administration le 14 mai 2004, dans sa version au 15 décembre 2019 (ci-après : le règlement sur la protection de la personnalité).

Le dossier que l'AIG lui avait transmis, bien qu'incomplet, permettait d'objectiver le traitement qu'il avait subi dans le cadre de son emploi, dès l'année 2014 à partir de laquelle il avait dû commencer un suivi médical avec prise de médicaments. Il avait subi des pressions et de fausses accusations de sa hiérarchie quant au choix à faire sur l'engagement de l'entreprise B_____ Sàrl (ci-après : B_____). Il avait également subi une mise sous pression constante et générale de toute l'équipe qu'il dirigeait, dont les besoins n'étaient systématiquement pas satisfaits, un avertissement signifié dans un contexte orchestré par son supérieur hiérarchique, M. C_____, et ses « amis » de l'entreprise D_____ AG, de même que des propos attentatoires à sa personnalité.

En 2017, il avait été transféré, sur ordre de sa hiérarchie et dans le contexte de pressions en question, à un poste inférieur, avec perte de salaire et de toute responsabilité hiérarchique. Le caractère illicite de cette décision était reconnu par l'AIG qui avait spontanément souhaité l'indemniser suite à cette perte de salaire.

Il avait eu à affronter les enquêtes de la Cour des comptes et du Ministère public (ci-après : MP) sans le moindre soutien de sa hiérarchie qui avait au contraire donné l'impression d'avoir voulu l'isoler, voire détruire sa crédibilité professionnelle.

Il était question en l'espèce d'atteintes illicites constantes à sa personnalité, pendant une période de plusieurs années, ainsi que de comportements discriminatoires visant vraisemblablement à le faire taire quant aux nombreux dysfonctionnements qu'il avait été amené à constater.

3) Le 30 janvier 2020, l'AIG a informé M. A_____ qu'il n'entendait pas ouvrir une enquête interne et lui a octroyé un délai au 27 février 2020 pour se déterminer.

Il contestait intégralement et fermement les atteintes à la personnalité alléguées par M. A_____, qui remonteraient à près de trois ans et dont il ne s'était jusque-là jamais plaint.

M. A_____ avait été promu en avril 2009, février 2012, juillet 2014 et juillet 2016, de sorte que l'AIG ne s'expliquait pas comment il aurait pu être victime d'atteintes à sa personnalité, lesquelles auraient affecté sa santé. Il avait constamment exprimé sa satisfaction, lors des analyses de prestations annuelles. L'avertissement du 24 avril 2016 avait été décidé en raison de la violation de son devoir de réserve. Il avait admis les faits et n'avait pas contesté cette sanction.

Lors d'un entretien avec M. E_____ à la fin de l'année 2016, M. A_____ avait pour la première fois fait état de la problématique afférente au mandat conclu avec B_____. Après analyse des faits et explications fournies par M. C_____, il n'avait pas été possible de conclure que les faits allégués par M. A_____ étaient fondés. Le maintien de la collaboration entre ce dernier et M. C_____ s'était avéré ne plus être possible, d'où le transfert du premier au poste d'assistant formation aviation, transfert qui ne reflétait aucunement un mécontentement de son employeur à son égard et encore moins une sanction déguisée. L'AIG avait pour le surplus reconnu que cette décision s'était avérée ne pas être opportune, de sorte qu'elle avait replacé M. A_____ dans la situation salariale qui était la sienne avant son transfert.

S'y était ajoutée une indemnité exceptionnelle, à bien plaire, de CHF 5'000.-, sans reconnaissance de responsabilité, pour souligner son courage et prendre en compte les épreuves qu'il avait traversées. À la mi-mai 2019, dans le contexte des enquêtes menées par la Cour des comptes et le MP, la présidente et le premier vice-président du conseil d'administration de l'AIG avaient souhaité rencontrer M. A_____. Lors de l'entretien en question, ce dernier n'avait émis aucune plainte concernant une éventuelle atteinte à sa personnalité. Il avait indiqué être satisfait de sa position et avait évoqué sa volonté d'évoluer au sein de l'AIG. Il avait de plus été reçu par le directeur général de l'AIG. Il ne pouvait dans ces circonstances être dit qu'il n'aurait pas été soutenu par son employeur. À ce titre encore et enfin, lors de la séance du personnel du 21 mai 2019, M. A_____ avait pris la parole pour remercier l'AIG des actions menées dans le contexte de l'affaire pénale.

4) M. A_____ a, le 27 février 2020, persisté intégralement dans sa demande d'ouverture d'une enquête. L'AIG connaissait très bien les faits litigieux, et la façon avec laquelle il les contestait relevait au mieux de l'indécence.

Lors de la séance du 21 mai 2019, il y avait eu de nombreuses interventions indignées du personnel à propos de la façon dont il avait été traité, dont notamment celle du nouveau directeur général de l'aéroport, lequel avait notamment déclaré :

« Alors j'aimerais répondre avec deux choses sur ça. La première chose… comment on a traité le lanceur d'alerte. […]. C'est quelque chose que je peux dire pour moi c'est inadmissible ce qu'il s'est passé et je m'excuse aussi pour le fait que je ne l'ai pas vraiment vu ou assez réagi. Je veux dire, ça, pour moi c'est inadmissible. […] J'écoutera [sic] toujours tout le monde […]. Pour moi c'est très important que les gens se sentent confiants et comment dire soutenus d'aller le dire… Et ce qu'on a fait après avec ce lanceur d'alerte c'est juste pas possible, franchement c'est pas possible, et je me suis excusé envers lui ».

M. A_____ présentait sa démission avec effet immédiat, sa santé ne pouvant plus supporter une attitude aussi violente que celle ressortant, notamment, du contenu du courrier du 30 janvier 2020, lequel constituait une nouvelle atteinte à ses droits de la personnalité.

5) L'AIG a pris acte de cette démission le 12 mars 2020.

Les parties ont ensuite entretenu une correspondance sur les effets de cette démission, en particulier des montants que M. A_____ considérait devoir lui être payés.

6) Par décision du 7 mai 2020, notifiée le 12 mai suivant, l'AIG, représenté par son directeur général et sa directrice des ressources humaines, a refusé d'entrer en matière sur la demande d'ouverture d'une enquête interne de M. A_____.

Ce dernier n'apportait pas d'éléments démontrant la vraisemblance des actes dont il soutenait avoir été victime et qui constitueraient une discrimination ou un harcèlement. De plus, il se référait à des faits anciens, mettant en cause des personnes qui n'étaient plus employées de l'AIG. Il avait lui-même démissionné avec effet au 27 février 2020. Le but du règlement sur la protection de la personnalité, de prévenir et d'éliminer toute forme de discrimination, ne pouvait donc plus être atteint.

7) M. A_____ a formé recours contre cette décision le 11 juin 2020 auprès de la commission de recours de l'AIG (ci-après : la commission de recours). Il a préalablement conclu à ce que des débats publics, répondant aux exigences de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), soient ordonnés et, principalement, à l'annulation de la décision et à ce que l'ouverture d'une enquête interne soit ordonnée.

Il a développé les éléments fondant selon lui une situation de harcèlement psychologique à son encontre.

8) Le 17 août 2020, l'AIG a relevé que M. A_____ voulait éloigner la commission de recours de sa mission en cherchant à obtenir qu'elle mène l'enquête en lieu et place de l'AIG. Or, la procédure n'avait pas pour objectif de

déterminer l'existence ou non d'une atteinte à sa personnalité, examen qui devrait intervenir, le cas échéant, dans le cadre d'une enquête interne et ce, afin de ne pas éluder un premier degré de juridiction.

Partant, les différentes demandes d'auditions et d'ouverture de débats publics devaient être rejetées. Elles n'avaient aucune pertinence pour trancher le recours qui avait pour seul objet de confirmer ou d'infirmer la décision du 7 mai 2021 par laquelle l'AIG avait déclaré ne pas ouvrir d'enquête interne.

Le recours était irrecevable. M. A_____ n'avait pas la qualité pour recourir dans la mesure où il ne disposait ni d'intérêt digne de protection, ni d'intérêt immédiat et actuel à agir. L'enquête interne n'avait, contrairement à ce qu'il pensait, pas vocation à faire constater une situation de fait qui avait cessé d'exister trois ans plus tôt. Une telle enquête ne pourrait en tout état de cause pas atteindre son objectif, soit permettre à l'AIG de prendre des mesures visant à prévenir ou faire cesser toute atteinte à la personnalité, puisque tant les personnes mises en cause que M. A_____ n'étaient plus ses employés. Il était ainsi manifeste que le recours était dépourvu de toute utilité pratique pour ce dernier, dont la situation de fait et juridique ne pouvait être modifiée par son issue. M. A_____ avait quitté son emploi le 27 février 2020 et en avait commencé un nouveau au sein de l'État de Genève, dès le mois de mars 2020.

Subsidiairement, le recours était infondé et devait être rejeté.

9) Le 21 septembre 2020, M. A_____ a relevé, ce qui ressortait de ses conclusions, qu'il n'avait pas sollicité de la commission de recours qu'elle mène elle-même l'enquête interne. Il n'avait apporté la preuve de l'existence d'atteintes à sa personnalité qu'afin de conduire ladite commission à conclure à la nécessité d'une enquête interne. Afin de juger si la décision querellée était fondée ou non, cette commission devait être en possession de tous les éléments justifiant sa requête. Dans la mesure où la question de l'existence d'un motif justifiant l'ouverture d'une telle enquête était centrale, son audition et donc des débats publics étaient déterminants. Il persistait donc notamment dans sa demande d'ouverture de débats publics.

Il avait la qualité pour recourir, dans la mesure où la décision querellée lui niait la possibilité de voir reconnues les atteintes à sa personnalité. Il était donc touché de manière directe, concrète et avec une intensité plus grave que la généralité des administrés. Si la qualité pour recourir était niée, faute d'intérêt actuel, à tout travailleur ayant démissionné, les conditions de travail et le respect par l'employeur de ses obligations échapperaient la quasi-totalité du temps au contrôle de l'autorité. En l'espèce, il avait requis l'ouverture d'une enquête interne depuis dix mois, de sorte qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir pu supporter plus longtemps l'attitude de l'AIG à son égard et d'avoir décidé de démissionner. Il existait au demeurant un intérêt tant privé que public à voir les

atteintes subies reconnues, notamment lorsqu'elles impliquaient une entité publique telle que l'AIG. Quand bien même les faits litigieux remontaient à quelques années, l'AIG ne pouvait pas se dérober à ses responsabilités, étant relevé qu'ils avaient encore des conséquences sur sa santé au point qu'il était toujours suivi par un psychiatre. Enfin, il disposait d'un intérêt pratique à voir les atteintes à sa personnalité enfin constatées, afin notamment de faire valoir des prétentions à l'encontre de l'AIG dont le comportement l'avait conduit à démissionner.

10) Le 22 octobre 2020, l'AIG a relevé que selon le règlement de la commission de recours prévu par le statut du personnel de l'AIG entré en vigueur le 1er juillet 2005 (ci-après : le règlement de la commission), les audiences d'instruction n'étaient pas publiques. Par ailleurs, le droit être entendu publiquement présupposait la recevabilité du recours, notamment l'existence d'un intérêt actuel et digne de protection à agir, lequel devait en l'espèce être dénié à M. A_____.

11) Après plusieurs échanges d'écritures et de correspondance intervenus entre les parties entre les 14 janvier et 4 mars 2021, la commission de recours a, par ordonnance du 12 avril 2021, convoqué une audience de comparution personnelle des parties pour le lundi 17 mai 2021, a dit qu'elle serait publique, a toutefois ordonné le huis clos partiel pour des motifs sanitaires, et informé les parties qu'elles pourraient être assistées d'un avocat ou d'un mandataire professionnellement qualifié.

12) L'AIG a formé recours par acte expédié le 22 avril 2021 à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit dit que les audiences menées par la commission de recours n'étaient pas publiques.

13) M. A_____ a conclu, le 4 mai 2021, à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet du recours. Il a sollicité, si un arrêt sur le fond ne devait pas être immédiatement rendu, que soit prononcé le retrait de l'effet suspensif au recours, la célérité de la procédure ne devant pas être obérée par les actes dilatoires de l'AIG. Il a sollicité la tenue d'une audience publique devant la chambre de céans.

14) Par arrêt du 8 juin 2021 (ATA/605/2021), la chambre administrative a admis le recours de l'AIG, annulé la décision de la commission de recours du 12 avril 2021 dans la mesure où elle ordonnait la tenue d'une audience publique et le huis clos partiel, et dit que cette audience ne serait pas publique.

M. A_____ disposait de la qualité pour recourir devant la commission de recours, tout comme l'AIG disposait de la qualité pour recourir devant la chambre administrative.

15) Une audience de comparution personnelle des parties s'est finalement tenue devant la commission de recours le 29 novembre 2021, à huis clos.

M. A_____ a confirmé les termes de son recours et indiqué être employé par l'État de Genève depuis le mois de mars 2020. Les représentants de l'AIG ont confirmé ne pas contester les propos tenus par le directeur général, retranscrits dans les écritures de M. A_____.

16) Le 30 novembre 2021, la commission de recours a rendu une ordonnance rejetant les offres de preuves des parties et leur impartissant un délai pour leurs ultimes observations.

17) Les parties se sont déterminées respectivement le 21 et le 24 janvier 2022.

18) Par décision du 25 mai 2022, la commission de recours a déclaré recevable le recours du 11 juin 2021 de M. A_____, l'a admis, annulé la décision du 7 mai 2020 et renvoyé le dossier à l'AIG pour instruction et nouvelle décision au sens des considérants.

La qualité pour recourir de M. A_____ devait être admise et sa requête du 20 décembre 2019 ne pouvait pas être considérée comme tardive. Non seulement l'AIG ignorait les développements clairs de l'ATA/605/2021 précité à ce sujet, mais en outre son approche procédait à une interprétation insoutenable du règlement applicable. En effet, la décision faisant suite à un rapport d'enquête interne revêtait un caractère constatatoire. Les dispositions applicables ne prévoyaient pas de mécanisme de prescription ou de péremption du droit à l'obtention d'une décision constatatoire, ni de limitation de l'invocation de ce droit à la période sous contrat. Seule était pertinente la question de savoir si l'intéressé était sous contrat au moment des faits litigieux. En l'occurrence, l'AIG ne pouvait pas être suivi lorsqu'il alléguait que la période litigieuse avait pris fin au jour du transfert de M. A_____ à un autre poste le 22 février 2017. Au contraire, ce transfert, s'il devait avoir été décidé sans la volonté du précité ou dans l'optique d'étouffer ses reproches, pouvait constituer lui-même une atteinte durable à sa personnalité. L'AIG disposait de la compétence d'ouvrir d'office une enquête interne pour élucider les faits qui lui avaient été dénoncés en 2016 par M. A_____, ce qu'il avait choisi de ne pas faire. Le fait que les personnes intéressées ne soient pour l'essentiel plus au service de l'AIG n'était pas pertinent pour juger de l'intérêt de M. A_____ à la présente procédure.

Le droit d'être entendu de M. A_____ n'avait pas été violé. Ce dernier avait eu l'occasion de faire valoir ses arguments et griefs à plusieurs reprises et la décision litigieuse comportait en termes clairs les motifs ayant conduit l'AIG à rejeter sa requête.

L'approche de l'AIG, selon laquelle M. A_____ n'avait pas apporté la preuve, ne serait-ce que sous l'angle de la vraisemblance, de la réalité des actes dont il prétendait avoir été victime et sur laquelle il fondait son refus d'ouvrir une enquête interne, ne pouvait pas être suivie. Les parties s'accordaient en réalité sur l'essentiel des faits pertinents et leur déroulement. Leur désaccord provenait toutefois du fait que l'AIG ne considérait pas que ces faits constituaient des indices suffisants impliquant l'ouverture d'une enquête interne. Or, M. A_____ avait dénoncé en 2016 déjà les interventions toujours plus nombreuses de B_____. Pour toute mesure, l'AIG l'avait alors confronté à son supérieur hiérarchique, puis avait ordonné son transfert dans une position hiérarchique inférieure avec diminution de son traitement. En 2019, l'AIG avait, à tout le moins informellement par la voix de son directeur général, reconnu que M. A_____ devait être considéré comme un lanceur d'alerte et que le traitement qui lui avait été réservé n'était pas acceptable. Par la suite, l'AIG avait procédé au versement d'un montant de CHF 5'000.- pouvant être assimilé à une réparation morale pour saluer « son courage et son opiniâtreté » ainsi qu'au versement d'une prime visant à le replacer dans la situation financière qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été transféré au poste d'assistant formation. Ces éléments constituaient des indices tangibles que M. A_____ avait potentiellement pu subir des atteintes à sa personnalité dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. L'AIG avait ainsi manifestement mésusé de son pouvoir d'appréciation en refusant d'ouvrir l'enquête interne sollicitée alors qu'il en avait le devoir en application des dispositions réglementaires, sauf à reconnaître l'existence d'une atteinte à la personnalité sans autre enquête sur la base des éléments figurant au dossier.

19) Par acte du 10 juin 2022, l'AIG a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, concluant à son annulation, à ce qu'il soit dit et constaté qu'il avait refusé à bon droit l'ouverture d'une enquête interne le 7 mai 2020, subsidiairement au renvoi de la cause à la commission de recours pour nouvelle décision au sens des considérants.

La décision querellée devait être considérée comme une décision finale, contre laquelle il disposait de la qualité pour recourir.

Le recours entraînait effet suspensif.

Il résultait du texte clair du règlement sur la protection de la personnalité que l'AIG « peut » décider d'ouvrir une enquête interne. Il découlait de cette formulation potestative que le but de la disposition était de lui reconnaître et conférer une importante marge d'appréciation en la matière. C'était en faisant usage de cette latitude, après un examen attentif des faits portés à sa connaissance et constatant que l'intimé n'avait pas apporté la preuve des actes dont il soutenait avoir été victime, que le recourant avait rendu sa décision. Le règlement n'avait pas pour vocation de faire constater l'existence d'une atteinte à la personnalité qui aurait cessé d'exister dans le seul but de fonder les prétentions pécuniaires d'un

ancien employé. L'interprétation de la commission de recours qui ne tenait pas compte de la formulation potestative de la disposition litigieuse était erronée, car elle lui attribuait un sens qui limitait le pouvoir d'appréciation de l'AIG. Ce dernier n'avait pas mésusé de son pouvoir d'appréciation ni enfreint les principes constitutionnels régissant le droit administratif. La commission de recours ne pouvait pas substituer sa propre appréciation à celle du recourant et n'avait pas à se prononcer quant à l'opportunité de la décision attaquée.

L'autorité intimée avait retenu des faits qui constituaient, selon elle, des indices tangibles que M. A_____ aurait pu subir des atteintes à sa personnalité dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, sans toutefois prendre en considération l'argumentation développée par le recourant qui avait jugé qu'ils ne justifiaient pas l'ouverture d'une enquête interne. Les faits pertinents avaient ainsi été constatés de manière inexacte et incomplète.

Même sous l'angle de la vraisemblance, aucun des éléments allégués par M. A_____ ne démontrait qu'il aurait subi une atteinte à sa personnalité.

C'était à l'occasion d'un entretien à la fin de l'année 2016 que M. A_____ avait pour la première fois fait état de la problématique relative à l'adjudication de marchés publics à la société B_____. Sur la base des premières investigations du recourant, il n'avait pas été possible de constater que les faits rapportés étaient fondés. Par la suite, la collaboration entre l'intéressé et son ancien supérieur hiérarchique n'apparaissait plus envisageable. Afin de protéger sa personnalité et dans le cadre d'une réorganisation interne, M. A_____ avait été transféré au poste d'assistant formation aviation avec un gel de son traitement pour compenser la différence de classe salariale entre les deux fonctions. Une fois l'ampleur de l'affaire connue et vu l'implication de M. C_____, l'AIG avait reconnu que cette décision de transfert n'était pas opportune et replacé son employé dans la situation salariale qui aurait été la sienne sans le transfert. Il convenait de relever que M. A_____ faisait grand cas d'une atteinte à sa personnalité résultant de son changement de service, lequel avait finalement contribué à préserver son intégrité, tout en soutenant que les pressions subies par son ancien chef étaient insupportables. Il n'avait jamais fait état de problèmes avec sa hiérarchie au cours de ses entretiens de développement, rapportant au contraire rencontrer le soutien de celle-ci et une bonne entente. Or, il pouvait s'exprimer – et le faisait – lorsqu'il n'était pas satisfait d'un aspect touchant les rapports de travail. Il n'avait pas fait état d'une quelconque atteinte à sa personnalité avant l'intervention de son avocat, près de trois ans après sa mutation.

Les propos tenus par le directeur général retranscrits par l'intimé et pris en considération par la commission de recours étaient informels et sortis de leur contexte. Ils démontraient surtout que c'était en ayant parfaitement connaissance des faits que le recourant avait fait usage de son pouvoir d'appréciation pour considérer qu'ils ne justifiaient pas l'ouverture d'une enquête interne.

Enfin, l'AIG avait effectivement versé à M. A_____ un montant de CHF 5'000.- pour souligner son courage et prendre en compte les épreuves qu'il avait traversées. Ce versement ne crédibilisait toutefois en rien une éventuelle atteinte à la personnalité. Même à considérer que cela aurait été le cas, le paiement précité témoignait qu'une telle atteinte aurait en tout état été déjà réparée.

20) Le 21 juin 2022, M. A_____ a conclu au retrait de l'effet suspensif ainsi qu'au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité.

Les faits allégués par le recourant étaient contestés, dès lors qu'ils n'étaient ni pertinents, ni établis. La décision attaquée constatait en revanche les faits pertinents, qui constituaient des atteintes à sa personnalité qu'il avait subies depuis 2014 et durant plusieurs années.

Le recourant persistait à refuser sans droit de procéder à l'ouverture d'une enquête interne. Or, la protection de la personnalité des agents publics ne relevait pas de l'opportunité, mais bien d'une obligation légale.

La décision attaquée était conforme au droit et la démarche dilatoire du recourant était aussi choquante que juridiquement infondée.

21) Le 1er juillet 2022, l'AIG s'est déterminé sur la question du retrait de l'effet suspensif, concluant au rejet des conclusions de l'intimé à ce sujet.

22) Le 15 juillet 2022, M. A_____ a persisté dans ses conclusions sur effet suspensif.

23) Le 18 juillet 2022, la commission de recours a transmis son dossier et s'est référée aux considérants de la décision attaquée.

24) Sur quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ce point de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 75 du statut du personnel de l'Aéroport International de Genève élaboré en concertation avec la commission consultative du personnel de l'AIG et approuvé par le conseil d'administration le 16 février 2006 [ci-après : le statut]).

2) a. Aux termes de l'art. 62 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), le délai de recours est de trente jours s'il s'agit d'une décision finale ou d'une décision en matière de compétence (al. 1 let. a) et de dix jours s'il s'agit d'une autre décision (al. 1 let. b). Si la décision indique, par

erreur, un délai supérieur au délai légal, le recours peut être formé jusqu'à l'expiration du délai indiqué (al. 2).

b. Constitue une décision finale au sens de l'art. 90 de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) celle qui met un point final à la procédure, qu'il s'agisse d'une décision sur le fond ou d'une décision qui clôt l'affaire en raison d'un motif tiré des règles de la procédure (Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, n. 2.2.4.2) ; est en revanche une décision incidente (art. 4 al. 2 LPA) celle qui est prise pendant le cours de la procédure et qui ne représente qu'une étape vers la décision finale (ATA/1124/2020 du 10 novembre 2020 consid 2b ; ATA/1439/2017 du 31 octobre 2017 consid. 1b).

Le prononcé par lequel une autorité renvoie la cause à l'autorité inférieure pour qu'elle rende une nouvelle décision constitue en principe une décision incidente (Pierre MOOR/Étienne POLTIER, op. cit., n. 2.2.4.2). Il s'agit en effet d'une simple étape avant la décision finale qui doit mettre un terme à la procédure. Une décision de renvoi revêt en revanche le caractère d'une décision finale lorsque le renvoi a lieu uniquement en vue de son exécution par l'autorité inférieure sans que celle-ci ne dispose encore d'une liberté d'appréciation notable (ATF 135 V 141 consid. 1 ; 134 II 137 consid. 1.3.1 ; 134 II 124 consid. 1.3 ; 133 V 645 consid. 1 ; 133 V 477 consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_868/2013 du 20 décembre 2013 consid. 2 ; ATA/804/2020 du 25 août 2020 consid. 2b ; ATA/1439/2017 précité consid. 1b ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, n. 831 ; Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2ème éd., 2015, p. 361 s.).

Les développements ci-dessus sont également applicables aux notions de décision finale et de décision incidente au sens de la LPA (ATA/1124/2020 précité consid 2b ; ATA/1439/2017 précité consid. 1b).

c. En l'espèce, la décision rendue par la commission de recours le 25 mai 2022 doit être qualifiée de décision finale, dans la mesure où elle contraint le recourant à procéder à l'ouverture d'une enquête interne, de sorte que celui-ci ne dispose plus de latitude pour décider de s'exécuter ou non.

Le recours est donc recevable.

3) Le présent litige porte sur le refus du recourant de procéder à l'ouverture d'une enquête interne sollicitée par l'intimé, lequel se plaint d'avoir subi des atteintes à sa personnalité durant les rapports de travail.

4) a. À teneur de l'art. 1 du règlement sur la protection de la personnalité, le but de celui-ci est de prévenir et éliminer toute forme de discrimination de quelque nature qu'elle soit, en particulier toute forme de harcèlement (psychologique ou

sexuel), toute atteinte illicite à la personnalité à l'encontre des membres du personnel de l'AIG ainsi que tout comportement discriminatoire ou constitutif d'une atteinte illicite à la personnalité d'autrui de la part des membres du personnel de l'AIG. Les dispositions du règlement confèrent aux personnes qui s'estiment lésées les moyens de s'informer et de faire appel à une procédure de traitement des plaintes de façon à garantir à chaque collaborateur un traitement non discriminatoire respectueux de son intégrité physique et psychique ainsi qu'au personnel des partenaires de l'AIG et aux usagers de l'aéroport un comportement non discriminatoire et respectueux de la personnalité d'autrui de la part des membres du personnel de l'AIG.

Sont considérées comme répréhensibles toutes les conduites discriminatoires ou attentatoires à la personnalité d'autrui, qu'il s'agisse d'actes isolés ou d'actes répondant aux définitions de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 3 du règlement sur la protection de la personnalité).

Selon l'art. 5 al. 3 de ce même règlement, l'AIG initie, le cas échéant, la procédure prévue par le règlement ou toute autre procédure adéquate pour mettre fin à toute conduite répréhensible et protéger la personne lésée, dès qu'il en est informé.

Aux fins de parvenir aux buts fixés, la direction générale veille, notamment, à protéger tout membre de son personnel victime de conduite répréhensible par un dispositif d'information, d'assistance et de recours (art. 6 al. 1 let. b du règlement sur la protection de la personnalité).

b. L'art. 9 du règlement sur la protection de la personnalité porte sur la procédure d'enquête interne définie par le recourant.

S'agissant du déroulement de ladite procédure, la direction générale de l'AIG (soit pour elle le directeur général) peut, de sa propre initiative, sur demande de la personne s'estimant lésée ou sur proposition de la personne de confiance visée à l'art. 7, décider d'ouvrir une enquête interne (ch. 1). Dans ce cas, l'AIG, par l'entremise de la direction générale, désigne une ou plusieurs personnes externes pour mener une enquête. Cette ou ces personnes ne peuvent en aucun cas être la personne de confiance désignée à l'art. 7, ni faire partie de l'entité externe au sein de laquelle est employée la personne de confiance (ch. 2). Les frais de l'enquête sont supportés par l'employeur, qui conserve la liberté d'en demander le remboursement intégral ou partiel à l'auteur du comportement répréhensible au terme de l'enquête. Ces frais ne comprennent pas les honoraires du mandataire prévu à l'art. 12 du règlement (ch. 3).

Selon l'art. 9 ch. 4 du règlement sur la protection de la personnalité, la mission de la ou des personnes chargées de l'enquête est d'établir les faits conformément à la LPA, à savoir notamment : entendre les parties en cause. Si la

sauvegarde des intérêts légitimes de la personne s'estimant lésée l'exige ou si celle-ci le demande et que cela ne lèse pas le droit d'être entendu de la personne mise en cause, les parties seront entendues séparément (let. a) ; si nécessaire, entendre les témoins et procéder à tout acte d'instruction utile (let. b) ; établir un rapport d'enquête à l'attention de l'AIG comprenant sa position quant à l'existence ou non d'un comportement constitutif d'atteinte à la personnalité (notamment harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel) (let. c) ; à la demande de l'AIG, inclure dans son rapport des recommandations concernant toutes les mesures utiles pour résoudre le conflit et rétablir un climat de confiance et, le cas échéant, suggérer une sanction à prendre à l'encontre de la personne mise en cause (let. d) ; recommander à l'AIG d'ordonner des mesures provisoires (suspension, transfert, etc.) pendant la durée de l'enquête, si la situation l'exige (let. e).

Aux termes de l'art. 9 ch. 5 du même règlement, afin d'assurer le bon déroulement de l'enquête prévue aux ch. 1 à 4, l'AIG s'engage à : fournir toute collaboration nécessaire à la ou aux personnes désignées pour mener l'enquête, notamment à remettre, à leur demande, la liste nominative des membres du personnel et, le cas échéant, des personnes qui auraient quitté l'AIG entre temps ainsi que son organigramme (let. a) ; autoriser les membres du personnel à être entendus pendant les heures de travail, soit dans les locaux de l'AIG, soit à l'extérieur, sans retenue de salaire (let. b) ; n'exercer aucunes représailles à l'égard des personnes s'estimant lésées et des témoins (let. c) ; donner suite aux recommandations de la ou des personnes qui ont mené l'enquête dans les meilleurs délais (let. d) ; demander, si nécessaire, à la ou les personnes qui ont mené l'enquête de compléter le rapport et/ou de procéder à des mesures d'instructions complémentaires (let. e) ; prendre toutes les mesures utiles pendant l'enquête pour rétablir dans tous les cas un climat de travail favorable ; l'AIG peut par exemple étudier une demande de transfert si la personne s'estimant de bonne foi lésée le souhaite, la libérer de l'obligation de se présenter au travail, ou suspendre provisoirement l'auteur présumé d'un comportement inapproprié (let. f) ; informer les personnes concernées des mesures adoptées (let. g) ; mener la procédure avec célérité (let. h).

Concernant la fin de la procédure d'enquête et la décision de l'AIG, l'art. 9 ch. 6 du règlement sur la protection de la personnalité prévoit que, dès réception du rapport d'enquête définitif, l'AIG : transmet le rapport d'enquête définitif aux personnes concernées (personne(s) s'estimant lésée(s), personne(s) mise(s) en cause, selon le rapport d'enquête) (let. a) ; accorde aux personnes concernées un délai pour se déterminer sur le contenu du rapport d'enquête (let. b) ; sur la base du rapport d'enquête et des observations des personnes concernées, leur notifie une décision motivée constatant l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité (let. c) ; le cas échéant, prend les mesures disciplinaires utiles à l'égard du ou des auteurs de l'atteinte à la personnalité, ainsi que toutes autres mesures, notamment organisationnelles, nécessaires à la bonne marche de l'AIG.

Il découle des dispositions qui précèdent que l'enquête interne a pour objectif d'élucider la matérialité des faits dénoncés, conformément à la LPA et de parvenir à la constatation de l'existence ou non de l'atteinte alléguée ainsi qu'à la mise en place de mesures disciplinaires ou organisationnelles destinées à sanctionner et prévenir de tels comportements.

c. L'art. 9 ch. 1 du règlement sur la protection de la personnalité étant rédigé en la forme potestative, il confère à l'autorité recourante un large pouvoir d'appréciation pour décider de l'ouverture ou non d'une enquête interne, dont la chambre administrative ne peut revoir que l'abus ou l'excès (art. 61 al. 1 let. a LPA). Toutefois, si l'utilisation de la forme potestative signifie que l'autorité peut procéder à l'ouverture d'une enquête interne dans tous les cas, elle n'en a pas l'obligation. Celle-ci doit néanmoins, dans la marge d'appréciation dont elle dispose dans l'application de la loi, s'exécuter lorsque les conditions prévues par le règlement sur la protection de la personnalité sont remplies.

d. La chambre de céans a déjà jugé que l'intérêt actuel au recours subsistait malgré la fin des rapports de service – comme en l'espèce du fait de la démission de l'intimé le 27 février 2020 – dans des cas similaires, l'intéressé étant membre du personnel de l'AIG au moment des faits litigieux susceptibles de constituer une atteinte à sa personnalité. Il a notamment été relevé que le constat éventuel d'une atteinte est, par sa fonction réparatrice, un moyen d'y remédier et, dans l'hypothèse du constat d'une atteinte illicite à sa personnalité peut, le cas échéant, en outre, ouvrir la voie de la réparation d'éventuels préjudices (ATA/80/2021 du 26 janvier 2021 et les références citées).

e. En l'espèce, la question présentement litigieuse n'est pas de déterminer si l'intimé a effectivement, comme il le prétend, subi des atteintes injustifiées à sa personnalité, mais uniquement de savoir si le recourant devait entrer en matière sur sa demande d'enquête interne, ce qui ne préjuge en rien du résultat et des conclusions d'une telle procédure.

Comme l'a relevé à juste titre la commission de recours, il ressort du dossier que les parties s'accordent sur les faits tels qu'ils ont été établis. Le recourant estime cependant que ces faits ne seraient pas constitutifs d'indices suffisant pour justifier l'ouverture d'une enquête interne.

En l'occurrence, il apparaît qu'à partir de 2016, l'intimé s'est ouvert auprès de la direction du recourant concernant des irrégularités qu'il avait constatées dans un contexte d'attributions de marchés publics et de relations contractuelles de l'AIG avec des tiers. En réponse à sa démarche, il avait alors été confronté à son supérieur hiérarchique, avec lequel il évoluait dans un climat conflictuel et de pressions, puis transféré en 2017 dans un poste hiérarchiquement inférieur, avec diminution de son traitement.

Les faits dénoncés ont toutefois donné lieu, en 2019, à l'ouverture d'une procédure pénale et ont fait l'objet d'une investigation par le MP, dont la presse genevoise s'est largement fait écho.

Le recourant a par la suite procédé à l'indemnisation de l'intimé en lui versant plusieurs montants, d'une part en guise de réparation morale pour saluer son courage et son opiniâtreté et, d'autre part pour le replacer dans la situation financière qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été transféré.

Enfin, dans le contexte d'une séance du personnel réunissant une centaine de personnes le 21 mai 2019, le directeur général du recourant a tenu des propos, retranscrits par l'intimé et non contestés par le recourant, selon lesquels l'intimé devait être considéré comme un lanceur d'alerte et que la manière dont il avait été traité n'était pas acceptable et ne devait pas se reproduire.

Dans ces circonstances, il n'apparaît pas que la commission de recours aurait établi les faits de manière inexacte ou incomplète ou mésusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que les faits précités constituaient à l'évidence des indices que l'intimé avait potentiellement pu subir des atteintes à sa personnalité dans le cadre de l'exercice de ses fonctions au sein du recourant.

La demande de l'intimé ne pouvait ainsi pas être considérée comme manifestement infondée et ne reposant sur aucun indice tangible, ce qui devait conduire le recourant à procéder à l'ouverture d'une enquête interne. En s'abstenant de le faire, ce dernier a abusé de son pouvoir d'appréciation et violé le principe de la légalité (art. 5 al. Cst).

Le fait que l'intimé ne fasse à ce jour plus partie du personnel du recourant suite à sa démission le 27 février 2020 – tout comme certaines des personnes concernées, notamment son ancien supérieur hiérarchique – ne permet pas de remettre en cause les considérations qui précèdent. En effet, par sa demande de constat d'une atteinte illicite à sa personne, l'intéressé fait valoir son droit d'obtenir, si en définitive une enquête interne devait avoir lieu, une décision motivée constatant l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité, ce que prévoit expressément le règlement sans limitation de ce droit à la durée des rapports de travail. Par ailleurs, le règlement prévoit la collaboration de l'AIG pour retrouver la trace d'employés qui auraient quitté la structure dans l'intervalle (art. 9 ch. 5 let. a).

En conséquence, le recours sera rejeté. L'examen d'une atteinte à la personnalité ne saurait avoir lieu au stade du recours devant la chambre de céans, cette dernière ne devant pas, sans motif particulier, se substituer aux autorités chargées ordinairement de l'instruction.

5) Le présent arrêt rend sans objet la question de l'effet suspensif du recours.

6) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge du recourant, sera allouée à l'intimé, qui y a conclu (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 10 juin 2022 par l'Aéroport International de Genève contre la décision de la commission de recours de Genève Aéroport du 25 mai 2022 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de l'Aéroport International de Genève un émolument de CHF 1'000.- ;

alloue à M. A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge de l'Aéroport International de Genève ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 Anne Troillet, avocate du recourant, à la commission de recours de Genève Aéroport ainsi qu'à Me Romain Jordan, avocat de M. A_____.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, MM. Verniory et Mascotto, Mme Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
M. Rodriguez Ellwanger	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :