

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2412/2024-FPUBL

ATA/173/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 18 février 2025

dans la cause

A_____

représenté par Me Mattia DEBERTI, avocat

recourant

contre

CONSEIL D'ÉTAT

intimé

EN FAIT

A. a. A _____, né le _____, a été engagé en qualité de préposé au guichet au secteur des permis de conduire et navigation de l'office cantonal des véhicules (ci-après : OCV) de l'actuel département de la santé et des mobilités (ci-après : le département).

b. Le 1^{er} octobre 2012, il a été nommé fonctionnaire.

c. À tout le moins depuis 2015, il a été chargé de la formation des nouveaux collaborateurs de son secteur.

Ses collègues, avec lesquels il entretenait de très bons contacts, appréciaient son attitude ouverte et serviable, leur permettant de facilement s'adresser à lui pour obtenir de l'aide.

d. Il ressort des six entretiens d'évaluation et de développement personnel (EEDP) menés entre 2011 et 2021 qu'il avait acquis une bonne maîtrise des connaissances requises dans son secteur. Il était compétent, à l'aise dans ses contacts avec les usagers, apprécié au sein de son équipe, de caractère agréable, jovial, motivé et investi.

Il lui était toutefois reproché un langage trop familier et une retenue insuffisante avec les usagers, avec les collaborateurs, y compris en public, ainsi qu'avec sa hiérarchie. Il lui était demandé de se montrer plus discret et sérieux, de maîtriser son humour et de veiller à ne pas blesser ses collègues.

e. En janvier 2021, il a contacté le groupe de confiance pour se plaindre du fait qu'une seconde prolongation de vacances lui avait été refusée par B _____, le chef du secteur, ce qu'il tenait pour une inégalité de traitement par rapport à ses collègues.

f. Le 1^{er} juillet 2021, il a suivi une formation en ligne concernant le harcèlement sexuel destinée à tous les membres du personnel de l'administration cantonale. Il y était notamment souligné que les blagues sexistes, les gestes obscènes, l'affichage d'images pornographiques et les contacts corporels non désirés étaient constitutifs d'un tel harcèlement.

g. C _____ (ci-après : la témoin), née le _____, est préposée au guichet au secteur des permis de circulation de l'OCV depuis le 1^{er} janvier 2022.

Elle est considérée pour tous ses collègues comme plutôt timide et introvertie.

h. Le 21 septembre 2022, A _____ a eu un entretien avec la direction des ressources humaines du département à la suite de plusieurs absences maladie durant les douze derniers mois. Il s'est plaint de faire l'objet d'une surveillance injustifiée par le chef de son secteur, en particulier au sujet de sa ponctualité.

i. Le 20 septembre 2022, l'OCV a décidé d'organiser des séances internes pour favoriser la communication entre les membres du personnel et la hiérarchie.

A_____ a été désigné comme délégué par ses collègues pour y représenter son secteur. Il a participé à trois séances à ce titre, durant lesquelles il a notamment évoqué des inégalités de traitement, des lacunes dans l'encadrement et l'absence de réponses pertinentes de la direction lorsqu'elle était saisie d'une problématique.

j. Selon un article du 11 mai 2024, l'OCV affichait le taux de satisfaction le plus bas dans le sondage effectué au sein du département. 61% des collaborateurs estimaient que leur direction, qui ne tenait pas ses promesses, n'était pas crédible ni respectueuse. La relation de confiance avec les ressources humaines était ébranlée. De nombreux collaborateurs auraient été déplacés après avoir rapporté des problèmes dans leur service. Ces tensions s'inscrivaient dans le contexte particulier d'un important retard résultant de la fermeture de l'OCV durant plusieurs semaines pendant la pandémie de COVID-19. Deux haut cadres, dont la directrice administrative et des ressources humaines (ci-après : la directrice), avaient été déplacés.

B. a. Le 6 mars 2023, C_____ s'est plainte auprès de la directrice du comportement de A_____ à son égard.

Elle a indiqué qu'il était arrivé à ce dernier de : venir derrière elle alors qu'elle se trouvait au guichet avec un client et lui chuchoter à l'oreille « si tu savais ce que je te ferais » ou « j'aime te mater » ; lui faire des remarques sur son alimentation en lui disant « ne mange pas ça, tu dois préserver ce beau cul » ; venir lui masser les épaules par derrière, ce qui était arrivé environ trois fois et avait causé chez elle une crispation qui avait amené le fonctionnaire à cesser son comportement ; dans la salle de pause du personnel, demander à un collègue assis à côté d'elle « pourquoi tu es assis à côté de ma femme ? » ; le 3 mars au matin, à la centrale téléphonique, s'être levé et avoir craché deux grosses glaires dans la poubelle de la témoin ; un jour, lui avoir montré la photo d'une femme nue sur son téléphone en indiquant qu'il s'agissait de sa copine ; la regarder de manière insistante, la faisant se sentir « comme un bout de viande » ; la dévisager tout le temps ; la suivre lorsqu'elle sortait du secteur pour lui parler et la dévisager.

Elle ne s'était certainement pas montrée assez « méchante » dans ses réactions à ces comportements. Elle avait dit au précité qu'elle avait un petit ami et que la situation n'était pas correcte, ce qui n'avait pas eu d'effet sur son comportement.

Ses remarques déplacées n'avaient fait que croître, ce d'autant plus que les collaborateurs du secteur des permis de conduire prenaient depuis quelques jours leur pause dans la même salle que le reste du personnel, alors qu'ils restaient auparavant dans leurs locaux.

Personne n'avait jamais pris sa défense et ses collègues présents rigolaient. L'un d'eux néanmoins, soit D_____, l'avait encouragée à dénoncer la situation à la direction et dit être disposé à la soutenir.

Elle se sentait plutôt bien, ne ressentait pas d'angoisse en venant travailler, mais souhaitait que les agissements de l'intéressé cessent. Elle n'en avait pas parlé plus tôt par crainte des répercussions.

b. Le même jour, la directrice a entendu D_____.

A_____ utilisait souvent l'expression irrespectueuse « salut les filles, ça mouille » pour saluer ses collègues. Dans la salle de pause du personnel, que lui et ses collègues du secteur des permis de conduire utilisaient depuis peu, il se vautrait dans les fauteuils, parlait fort, traitait son chef de « gros pédé » et la responsable de la cafétéria de « grosse lesbienne ». Le 27 février 2023, il restait une place libre à côté de A_____. E_____ avait dit à C_____ : « viens t'asseoir à côté de A_____, tu verras ». Puis le fonctionnaire, lui ayant aussi dit de venir, s'était montré vulgaire avec elle, qui était visiblement dérangée par cette attitude. A_____ avait ajouté : « laissez la place à ma future femme ». D_____ s'était senti mal à l'aise à l'égard de C_____ et choqué que personne ne réagisse.

Un jour, il avait entendu l'intéressé parler des « formes » de la témoin.

A_____ faisait des « gags » déplacés, critiquait ouvertement la direction ou le chef de secteur, disant de celui-ci qu'il était « malade » ou « se prenait pour son père », ce qui était d'autant plus inadapté qu'il formait les nouveaux collaborateurs.

Un jour, il était arrivé derrière lui au poste courrier et lui avait dit « que pensez-vous de l'absentéisme dans votre service M. D_____ ? » avant de partir en rigolant.

Il faisait des massages sur les épaules, notamment à la témoin et à l'adjointe au chef du secteur des permis de circulation.

c. Le 8 mars 2024, C_____ a rapporté que A_____, à qui la direction avait demandé de ne plus l'importuner, était venue vers elle, lui avait posé la main sur l'épaule et dit « j'espère que personne ne te touche comme ça, ou je serais jaloux ».

d. Entendu par le directeur de l'OCV le même jour, A_____ a indiqué ne pas entretenir de relation particulière avec C_____ ni n'avoir adopté un comportement inadéquat à son égard. Son humour avait pu être mal compris mais il n'avait jamais eu de mauvaises intentions. Il ne cherchait pas à la séduire, n'étant pas intéressé à elle notamment en raison de sa nationalité et du fait qu'il avait une copine. Dans le cas contraire, il lui aurait demandé son numéro de téléphone ou proposé un rendez-vous.

Il lui avait adressé la parole au guichet seulement pour lui dire bonjour. Il avait discuté avec elle d'alimentation sans lui dire « ne mange pas ça tu dois préserver ce beau cul ». Il ne l'avait jamais massée et avait pu lui mettre la main sur l'épaule sans mauvaise intention. Il se montrait tactile avec tout le monde, homme ou femme. Si elle lui avait indiqué être dérangée, il se serait immédiatement arrêté.

Il n'avait aucun souvenir d'avoir tenu des propos tels que « laisse la place à ma future femme » ou « pourquoi tu es assis à côté de ma femme » dans la salle de pause. Si tel avait été le cas, il s'agissait d'humour.

Il avait craché dans la poubelle de la centrale téléphonique non par manque de respect, mais seulement parce que cela lui était physiquement nécessaire et qu'il n'avait pas de mouchoir.

Il n'avait jamais suivi la témoin lorsqu'elle sortait de son service ni n'avait eu l'impression de la dévisager ou la fixer du regard. Il lui avait présenté une photographie du ventre de sa copine pour lui montrer comment cette partie du corps pouvait encore être bien dessinée à l'âge de cette dernière, bien qu'elle eût un enfant.

Il n'avait pas traité son chef de « gros pédé » ni la responsable de la cafétéria de « grosse lesbienne ». Il ne montait personne contre ce dernier mais s'était senti harcelé et surveillé par lui, qui lui faisait des remarques injustifiées le visant exclusivement. Il avait contacté le groupe de confiance pour cette raison.

e. F_____, adjoint au service des permis de circulation, a expliqué avoir dû demander à A_____ de mesurer ses propos en particulier envers la gent féminine. Il faisait souvent des blagues graveleuses et salaces propres à gêner une jeune femme. Il avait toujours adressé des propos inadéquats à ses collègues féminines, mais cela s'était aggravé à l'arrivée de C_____. Il venait quotidiennement dans leur service et se montrait insistant, commentant sa tenue de manière sexiste et lui parlant à l'oreille. Il avait fait des commentaires sur la physionomie de la témoin, soit son « petit cul », ses jambes, ses pieds et ses cheveux. Il agissait de manière toujours plus répétitive et insistante, considérant la situation comme un jeu et ne semblant pas y voir de problème. Il l'avait notamment repris lorsqu'il avait entendu dire à la témoin « je t'aurai à l'usure » ou « avec le temps tu verras, tu vas céder ».

Souhaitant protéger C_____, il avait demandé à l'intéressé de ne pas la déranger. Il l'importunait au guichet depuis qu'elle avait commencé son emploi. Elle l'avait repoussé gentiment sans oser lui dire plus. Dans la salle de pause, il l'avait vu montrer à la témoin quelque chose sur son téléphone, soit une femme nue selon ce qu'il avait compris.

Il lui avait demandé deux ou trois fois de visionner à nouveau la formation sur le harcèlement et A_____ lui avait répondu que quelqu'un l'avait suivie à sa place.

f. Le 14 mars 2023, la directrice a entendu G_____, préposé au guichet depuis le 15 novembre précédent, supervisé par A_____. Le collaborateur a expliqué que ce dernier avait l'habitude de faire des blagues, souvent très crues, mais sans irrespect à l'égard de quiconque. Il n'avait eu aucun souvenir d'un événement particulier en salle de pause.

La directrice a renoncé à faire signer à G_____ le procès-verbal de son audition car il était très mal à l'aise, ne souhaitant pas porter préjudice à A_____.

Elle a parallèlement et informellement demandé à H_____, adjoint au secteur des permis de conduire, s'il avait entendu des propos déplacés du fonctionnaire, ce que le précité a nié.

g. Le 20 mars 2023, A_____ a été libéré de son obligation de travailler.

Il a contesté cette mesure auprès de l'OCV, du département puis de la chambre de céans, mais son recours par-devant cette dernière a été déclaré sans objet par arrêt du 9 août 2023.

h. Le fonctionnaire a produit seize attestations de collègues confirmant qu'il était un collaborateur bienveillant, compétent, toujours respectueux, et qu'aucun de ses contacts avec la témoin ne pouvait être considéré comme du harcèlement ou même inapproprié. Plusieurs rapportaient une discussion détendue et sans propos déplacés dans la salle de pause ayant eu pour objet l'alimentation. C_____ riait et n'avait pas semblé gênée. D'autres mentionnaient des échanges sans particularité entre elle et le fonctionnaire ou l'absence de harcèlement de ce dernier.

i. Le 17 mai 2023, le Conseil d'État a ouvert une enquête administrative contre A_____ pour violation des devoirs de service en raison des faits résultant des auditions susmentionnées et confirmé la libération de l'obligation de travailler.

L'enquêtrice a entendu les cinq personnes déjà auditionnées, ainsi que B_____ et seize autres collaborateurs de l'OCV, parmi lesquels douze des signataires de l'une des attestations susmentionnées.

j. L'enquêtrice a rendu son rapport le 8 mars 2024, comportant des résumés des auditions menées, auxquels il sera fait référence en tant que de besoin dans la partie EN DROIT.

j.a. Elle a relevé qu'après la suspension de A_____, toute l'équipe du secteur des permis de conduire avait pris de ses nouvelles à une fréquence variable. Il était décrit dans son environnement professionnel comme un pilier de son secteur, une personne très appréciée, confiante et compétente dans son domaine. Il était extraverti, de nature joviale et bienveillante, blagueur, plein d'humour et toujours de bonne humeur, ce qui lui donnait de la visibilité. On pouvait compter sur lui en cas de problème. Il était un facteur de motivation et de cohésion de son service.

L'enquêtrice a toutefois constaté les manquements disciplinaires suivants.

j.b. Début 2018, au retour d'un congé de I_____, secrétaire de direction, A_____ lui avait fait des remarques relatives à son physique, son apparence et sa tenue. Il lui avait déclaré qu'ayant pris du poids, elle ressemblait à une vraie femme. Quelques mois plus tard, alors qu'elle portait un jeans plutôt moulant, il lui avait fait une remarque appréciative et le lendemain, une remarque comparative dépréciative, toujours sur sa tenue. I_____ lui ayant dit qu'elle n'appréciait pas être considérée comme un morceau de viande, il lui avait répondu qu'elle serait alors du « bœuf de Kobe ».

j.c. Il avait fait des remarques à C_____ depuis son arrivée en 2022 se rapportant à sa tenue ou à son physique, avec pour certaines, chuchotées à l'oreille, une connotation sexuelle explicite, comme le fait de dire aimer la « mater », espérer que personne d'autre lui touche l'épaule « comme cela », auquel cas il serait jaloux, ou qu'il « la monterait au septième ciel ». La témoin ne s'était pas rappelé de tout ce qu'il lui avait dit.

En salle de pause, il lui avait recommandé de ne pas manger tel aliment pour préserver « son beau cul », lui avait montré des photos d'une femme nue en faisant l'éloge d'une bonne alimentation, lui avait demandé de venir s'asseoir à sa table à côté de lui, seule place disponible, et l'avait désignée comme sa femme devant plusieurs personnes.

A_____ contestait vainement ces faits. C_____ n'était pas décrite comme fabulatrice ou animée d'une volonté de lui porter préjudice. Elle ne s'était adressée à sa hiérarchie que lorsqu'elle s'était retrouvée quotidiennement confrontée à lui, en présence de ses collègues, et en affirmant de manière constante être mue par le seul souhait de ne plus être importunée.

Ses déclarations étaient en partie corroborées par plusieurs témoins. F_____ avait rapporté l'évolution du comportement de A_____ à l'égard de C_____, évoqué ses propos concernant le physique de cette dernière ainsi que son attitude envers elle, qui avait amené ledit collaborateur à rappeler plusieurs fois au fonctionnaire la formation sur le harcèlement. Ce dernier contestait vainement ce point-ci, la témoin l'ayant confirmé. La réaction du fonctionnaire telle que décrite par F_____, soit de rire ou de dire que quelqu'un d'autre avait suivi cette formation à sa place, correspondait à son type d'humour.

J_____, adjointe au chef du secteur des permis de conduire lors des faits, s'était souvenue que le fonctionnaire lui avait dit que la témoin avait un joli corps.

D_____ avait remarqué l'intérêt de A_____ pour la témoin et rapporté ce qui s'était passé dans la salle de pause le 27 février 2023, lorsque le précité avait demandé à cette dernière de venir s'asseoir à sa table puis l'avait désignée comme sa femme. K_____, préposée au guichet du secteur des permis de circulation, avait entendu A_____ parler de C_____ comme sa femme et D_____ réagir à cela.

Les variations apparaissant dans les témoignages concernant cet événement n'étaient pas insolites compte tenu de la nature des faits, de leur ancienneté et de ce que la plupart des témoins avaient été entendus seulement lors de l'enquête, soit plusieurs mois plus tard et après qu'ils en avaient discuté entre eux. L'événement était survenu pendant que les collaborateurs étaient en phase de détente et n'avaient pas de raison de se concentrer sur les comportements ou les propos des autres.

Ni l'intention de l'auteur ni l'absence de réaction reconnaissable de la victime n'étant déterminantes dans l'examen d'un cas de harcèlement sexuel, peu importait que le fonctionnaire n'ait pas eu conscience de la portée discriminatoire de ses

propos, que des collaborateurs aient rapporté n'avoir rien constaté de dérangeant, ou que C_____ ait ri et n'ait pas paru mal à l'aise.

Le fonctionnaire avait violé à plusieurs reprises son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues. Ses propos et comportements étaient en outre de nature à ébranler la considération que les administrés pouvaient avoir des membres du personnel de l'administration. Ces manquements répétés ne pouvaient pas être considérés comme de peu d'importance. L'intéressé était en mesure de saisir l'évolution de la sensibilité à toute forme de harcèlement sur la base de la réaction de I_____, de la formation sur le harcèlement ou des remarques de F_____. En soutenant qu'il ne pouvait pas se rendre compte de l'existence d'un problème tant que rien ne lui était dit démontrait une absence de remise en question.

j.d. L'utilisation de l'expression « salut les filles, ça mouille ? » lorsqu'il arrivait au travail n'était pas admissible. Elle véhiculait de manière grossière et irrespectueuse une image de la femme ramenée à sa seule dimension sexuelle. Que cela n'ait pas dérangé ses collègues ne justifiait rien et était préoccupant sous l'angle de l'intégration dans le quotidien professionnel des « principes généraux ». Le fait qu'il ait adressé ce salut à tous, sans distinction de sexe, permettait tout au plus de ne pas appréhender son comportement également sous l'angle du harcèlement sexuel.

Le fonctionnaire avait également tenu des propos inadmissibles en qualifiant le chef de son secteur et la responsable de la cafétéria de « gros pédé » et de « grosse lesbienne », ou en dénigrant le précité devant ses collègues. Il contestait un tel comportement mais D_____ n'avait aucune raison de l'avoir inventé. A_____ était fâché contre son supérieur et le collaborateur précité lui avait suggéré de faire la paix avec lui.

Le fait de cracher des glaires dans la corbeille à côté de la témoin, injustifiable par un quelconque motif, notamment par le souhait de ne pas s'éloigner de son poste de travail, relevait d'un manque de respect à l'égard de cette dernière.

Bien que l'usage de l'expression « salut les filles, ça mouille ? » fût le seul manquement répété, les comportements mis en exergue ci-avant, pris dans leur ensemble, n'étaient pas anodins.

k. L'intéressé a réfuté dans le détail le contenu du rapport d'enquête, concluant qu'il pouvait au plus lui être reproché d'avoir craché dans la poubelle de la centrale téléphonique et salué ses collègues par la formule « salut les filles, ça mouille ? ». Cela ne justifiait pas une sanction disciplinaire et celle-ci devait, le cas échéant, tenir compte de la durée de son engagement, de l'absence de sanction antérieure, de ses très bonnes évaluations et du caractère isolé des reproches en cause.

l. Par décision du 3 juillet 2024, le Conseil d'État a révoqué A_____ avec effet au 31 octobre suivant et l'a libéré de son obligation de travailler.

Il s'est référé essentiellement au rapport d'enquête et aux observations du précité, qu'il a réfutées dans l'examen résumé ci-après.

Contrairement aux critiques de ce dernier, l'enquêtrice avait tenu compte des témoignages déniaient des propos vulgaires ou déplacés de sa part. On ne pouvait pas considérer que la témoin ne se sentait pas harcelée parce qu'elle donnait le change lorsqu'elle se trouvait en public avec lui. Elle avait expliqué n'avoir pas réagi car elle craignait d'être perçue comme une personne coincée et différente, et de ne pas s'intégrer au groupe qui rigolait, ce d'autant plus que, encore en formation, elle était dans une position fragile.

A_____ mettait vainement en doute la crédibilité de D_____, lequel avait aussi relevé les qualités du fonctionnaire et dépeint globalement ce dernier de la même manière que ses autres collègues. Le fonctionnaire lui reprochait également sans fondement d'avoir menti sur d'autres éléments de la procédure ou fait pression sur la témoin. Il avait lui-même déclaré à l'enquêtrice avoir une relation normale avec D_____ et ignorer pourquoi ce dernier et F_____ auraient fait des déclarations mensongères.

Les déclarations du précité ne reposaient pas sur de simples suppositions. Compte tenu de sa fonction d'adjoint et formateur de la témoin, il entraînait dans ses fonctions d'encourager cette dernière à dénoncer le comportement de A_____.

Plusieurs témoins avaient confirmé son attirance pour les jolies femmes et I_____ avait dû le recadrer après ses remarques déplacées en 2018.

Le fonctionnaire avait adopté un comportement discriminatoire violant au fil des mois plus gravement ses devoirs de service, en faisant preuve d'une absence totale de scrupules. Il exerçait une forte emprise sur ses collègues qui cautionnaient son attitude, voire y participaient, ce qui lui permettait de tenir devant eux des propos insultants, grossiers et humiliants. Cela expliquait également l'absence de réaction de la témoin, laquelle était en outre plus jeune de 20 ans ainsi que de culture, de valeurs, de caractère et de sensibilité différents.

Le lien de confiance était irrémédiablement rompu. Grâce à son ascendant sur ses collègues, A_____ avait instauré une dynamique de groupe contraire aux valeurs de l'administration, ce qui avait fortement perturbé la bonne marche du service. Il n'avait pas démontré de prise de conscience à la suite du recadrage par I_____ en 2018 puis des remarques de F_____. Aucune sanction moins sévère n'apparaissait apte à protéger la personnalité du personnel de l'OCV, les valeurs de la fonction publique et la confiance des administrés.

m. Le 8 juillet 2024, la directrice des ressources humaines du département a informé les collaborateurs que A_____ quitterait l'OCV au 31 octobre 2024 et qu'il ne reviendrait pas y travailler d'ici là.

Le fonctionnaire a reproché à cette dernière d'avoir nui à sa réputation professionnelle et lui a enjoint de demander aux collaborateurs de ne pas tenir compte de l'information susmentionnée, l'affaire étant pendante.

C. a. Par acte déposé le 16 juillet 2024, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre) contre la

décision de Conseil d'État du 3 juillet précédent, concluant à l'annulation de celle-ci et à sa réintégration, subsidiairement à l'allocation d'une indemnité équivalant à 24 mois de son dernier traitement brut. Il a sollicité à titre provisionnel la restitution de l'effet suspensif, au constat que les prestations à charge de l'État continueraient d'être assurées, et à ce que l'intimé soit invité à informer le personnel de l'OCV que la communication du 8 juillet 2024 était prématurée.

a.a. Lui-même et C_____, ayant un intérêt commun pour le fitness, avaient développé une relation de sympathie, s'étaient montré des photos de leurs vacances, avaient discuté de leur vie privée, s'étaient complimentés et avaient parlé de l'impact de leur nutrition sur leur forme physique. Il ne lui avait jamais massé les épaules, ne l'avait pas dévisagée ni n'avait demandé à un collègue de lui céder sa place.

L'enquête préliminaire menée par l'OCV heurtait toutes les règles de procédure. À la suite de la dénonciation initiale venant de D_____, la directrice avait interrogé la témoin et quatre autres collaborateurs, mais n'avait établi des procès-verbaux que pour deux d'entre eux, sans justification sérieuse. Elle avait ainsi occulté les témoignages de G_____ et d'H_____, pourtant respectivement témoin à décharge présent lors de l'épisode de la salle de pause et supérieur hiérarchique direct du recourant. Il résultait de leurs témoignages durant l'enquête que la directrice ne leur avait posé aucune question ouverte et avait décidé de ne dresser un procès-verbal de leurs déclarations que si celles-ci lui avaient convenu. Elle avait en outre fait signer les procès-verbaux de leur audition à la témoin, à D_____ et à F_____ que trois ou sept jours plus tard, ce qui leur avait permis de comparer leurs déclarations, alors que lui-même avait dû signer immédiatement celui de son audition. Leurs témoignages devaient dès lors être appréciés avec circonspection.

a.b. L'enquêtrice avait retenu contre lui des propos vulgaires à l'égard de C_____ au motif que celle-ci n'avait pas pu les inventer. On ne comprenait dès lors pas l'absence de poids donné aux 19 témoins ayant déclaré n'avoir jamais entendu de tels propos, ainsi qu'aux neuf témoins, soit K_____, G_____, L_____, M_____, N_____, O_____, P_____, Q_____ et E_____, ayant déclaré que le fonctionnaire et la témoin étaient plutôt complices et riaient souvent ensemble. Aucun ne l'avait vue mal à l'aise avec A_____. N_____, collaboratrice au service juridique, avait assisté à la discussion lors de laquelle D_____ avait insisté sur le fait que si C_____ avait un problème avec l'intéressé, elle devait en parler. N_____ lui avait donné le même conseil, mais la témoin lui avait répondu que le fonctionnaire la faisait rire et ne la dérangeait pas.

Si cette dernière avait réellement été importunée par le recourant, puisqu'elle était de caractère introverti et discret, elle n'aurait pas alimenté des discussions avec lui, ri à ses blagues, ne lui aurait pas spontanément adressé la parole à sa place de travail pour prendre de ses nouvelles, ne se serait pas assise à côté de lui durant les pauses ni n'aurait confirmé à ses collègues qu'il ne la dérangeait pas.

L'enquêtrice avait retenu à charge le témoignage de J_____, qui avait pourtant simplement déclaré que le fonctionnaire avait dit un jour que la témoin avait un joli corps. Elle avait répondu être du même avis, en précisant que cette remarque ne lui avait pas paru déplacée.

D_____ et F_____ s'étaient entendus et semblaient nourrir de l'animosité contre lui.

D_____ s'était en effet montré critique à son égard, soulignant qu'il parlait fort, qu'il pouvait être pénible en le comparant au chef du secteur, en abordant le problème de l'absentéisme de manière déplacée et en se plaignant de la direction. D_____ avait en outre faussement affirmé que chaque poste était équipé d'une poubelle et été contredit par E_____ sur le fait que le recourant aurait dit à ce dernier de « laisser la place à ma future femme ». Il était revenu sur ses déclarations concernant le massage de l'épaule de C_____, en disant que le recourant y avait seulement posé la main. Il avait été le seul à avoir considéré la situation dans la salle de pause comme problématique.

F_____ avait déclaré ne pas apprécier la façon dont il plaisantait et parlait au sujet des femmes. Contrairement à ce qu'il avait affirmé dans sa première déclaration, il avait reconnu devant l'enquêtrice n'avoir jamais entendu C_____ dire au fonctionnaire de cesser son comportement.

La témoin avait admis que D_____ lui avait forcé la main pour qu'elle aille parler à la direction et ce dernier avait rapporté lui avoir demandé de choisir son camp entre « la table du service circulation et celle du service permis de conduire ». Comme cela ressortait du témoignage de K_____, C_____ avait subi une pression de ses deux collègues pour dénoncer le comportement du fonctionnaire. Elle ne pouvait plus revenir en arrière et admettre l'existence d'une complicité avec A_____ qui pourrait être qualifiée d'ambiguë par ses proches.

a.c. Le fait d'avoir craché dans la poubelle de la centrale téléphonique n'avait aucun lien avec la présence de la témoin et s'était produit dans une pièce inaccessible aux administrés. Ce geste, certes inadéquat, n'était pas insultant, humiliant, grossier et irrespectueux.

Lors de son audition, B_____, qui n'avait été témoin d'aucun des comportements reprochés, avait dressé une longue liste de critiques à son égard, en contradiction avec ses EEDP. À l'instar de ses collègues, le recourant considérait que l'OCV avait donné beaucoup d'importance à sa relation avec C_____ pour l'éloigner, car il faisait partie de ceux qui dénonçaient les dysfonctionnements managériaux. Sa suspension était intervenue moins d'une année après son intervention auprès du groupe de confiance.

D_____ n'avait donné aucun détail sur le contexte dans lequel il aurait injurié son supérieur et la responsable de la cafétéria. Le collaborateur s'était rétracté sur le fait que ces propos auraient été tenus devant tout le monde, en disant à l'enquêtrice que seule une collaboratrice des services financiers était présente. Or, cette dernière

n'avait pas été entendue et aucun des autres témoins n'avait rapporté les injures en cause.

L'interpellation « salut les filles, ça mouille ? » était inappropriée mais devait être relativisée. Il l'adressait autant aux hommes qu'aux femmes et hors la présence des administrés. Seul D_____ avait critiqué cette attitude, de manière opportuniste, alors que tous ses collègues en avaient connaissance, y compris H_____, son supérieur hiérarchique direct. Il n'était de toute manière pas établi qu'il avait usé de cette salutation durant l'année précédant sa suspension, de sorte que ce manquement était prescrit.

a.d. Il ne pouvait en définitive lui être reproché que d'avoir craché le même jour à deux reprises dans une poubelle de la centrale téléphonique, ce qui ne justifiait même pas un blâme.

Ses qualités professionnelles et personnelles étaient pour le surplus reconnues et appréciées par ses collègues et sa hiérarchie. La critique, « parfaitement gratuite et contraire aux constatations faites par l'enquêtrice », d'avoir fortement perturbé la bonne marche du service en instaurant dans son secteur une dynamique de groupe contraire aux valeurs de l'administration tombait à faux.

En n'envisageant pas une sanction moins grave, l'intimé n'avait, quoi qu'il en dise, pas dûment tenu compte de la durée de son engagement, de l'absence de sanction formelle dans son dossier, de ses très bonnes évaluations, de ses excellentes aptitudes professionnelles, de l'absence d'avertissement préalable, de son inclination à se remettre en cause et à modifier son comportement, de l'absence de nécessité de prendre des mesures de protection de la personnalité de la témoin, des excuses qu'il avait présentées, des irrégularités de l'enquête interne et de la protection due aux lanceurs d'alerte.

b. Par décision du 7 octobre 2024, la chambre a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif et de mesures provisionnelles.

c. L'intimé a conclu au rejet du recours.

c.a. La directrice avait établi un compte rendu des auditions de D_____ et de F_____ sans y être légalement tenue, et le recourant avait pu s'exprimer à leur sujet. Ces deux témoins avaient de toute manière été réentendus par l'enquêtrice et rien ne démontrait une collusion orchestrée. L'existence de divergences chronologiques renforçait au contraire leur crédibilité. Il ne pouvait pas non plus être reproché à la directrice de n'avoir pas tenu de procès-verbal des auditions de G_____ et d'H_____, ni de leur avoir posé des questions fermées, cela n'étant pas contraire au droit.

c.b. A_____ ne contestait pas que personne n'avait décrit C_____ comme une fabulatrice, ni que les témoignages de J_____, F_____ et D_____ corroboraient celui de la témoin. L'enquêtrice avait souligné à juste titre que de légères variations dans leurs déclarations étaient inévitables.

A_____ avait une forte emprise sur ses collègues et leur avait imposé ses valeurs, notamment en matière de communication. Faute d'être défendue, la témoin n'avait pas eu d'autre choix que de se soumettre au fonctionnaire, ce d'autant plus qu'elle ne pouvait pas éviter ce dernier, qu'il avait une position de meneur dans le service et qu'il était de 20 ans son aîné.

Aucune animosité entre le fonctionnaire et D_____ ne ressortait de la procédure, pas plus qu'un mensonge de ce dernier, notamment au sujet du nombre de poubelles à la centrale téléphonique ou du massage de la témoin par le fonctionnaire. Ce dernier avait lui-même reconnu avoir posé une ou deux mains sur l'épaule de la précitée. Il n'était pas non plus établi que D_____ avait été dérangé par leur relation de complicité. En se reposant sur le témoignage de ceux de ses collègues qui ne trouvaient rien à redire à son comportement, le fonctionnaire démontrait son incapacité à se remettre en question. F_____, qui avait certes exposé ne pas apprécier sa personnalité extravertie, avait décrit de quelle manière la témoin avait concrètement essayé de lui faire comprendre être dérangée par son comportement. La témoin ne s'était pas contredite en affirmant qu'elle n'avait jamais réagi « directement ».

Il ne résultait pas des déclarations de D_____ et de F_____ qu'ils auraient forcé C_____ à dénoncer A_____.

Les propos discriminatoires tenus à l'égard de I_____ étaient certes prescrits, mais ils pouvaient servir d'indices d'un harcèlement sexuel plus récent.

c.c. Les deux crachats dans la poubelle étaient inadmissibles en soi.

Le recourant avait lui-même reconnu utiliser la salutation « salut les filles, ça mouille ? » depuis des années. Le délai de prescription n'avait de toute manière commencé à courir qu'à compter de la connaissance des faits par le Conseil d'État.

c.d. Il ne résultait pas des déclarations de B_____ que celui-ci aurait instrumentalisé ses manquements pour l'éloigner de l'OCV, ni que sa suspension était liée à la saisine du groupe de confiance ou à son intervention dans les séances internes en tant que délégué. Les faits qui lui étaient reprochés étaient sans rapport avec les dysfonctionnements du service évoqués dans ce cadre.

Il ressortait des déclarations des témoins qu'il exerçait un ascendant sur ses collègues, qui cautionnaient son comportement, voire y participaient. Il avait une certaine autorité naturelle et une position de leader regroupant ces derniers autour de lui. Il avait lui-même reconnu avoir une forte attirance pour les femmes et été unanimement décrit comme faisant des blagues à leur sujet de manière répétitive et sans retenue. Il avait imposé dans son service une communication à connotation sexuelle, humiliante et irrespectueuse de la gent féminine. Son fort ascendant sur ses collègues lui avait laissé la liberté de discriminer et de harceler sexuellement la témoin en sachant que personne n'interviendrait.

La durée des rapports des service, l'absence d'antécédents et les excuses présentées au cours de l'enquête n'étaient pas pertinentes, dans la mesure où il avait commis

des actes contraires à ses devoirs de manière répétée et sur la durée. Un entretien de service n'aurait pas suffi à rétablir le lien de confiance, étant rappelé que le fonctionnaire avait été invité à plusieurs reprises à modérer sa façon de communiquer avec ses collègues et les administrés. L'autorité avait pris des mesures pour protéger C_____ en le suspendant.

d. Dans sa réplique, A_____ s'est prévalu d'une présentation des faits par l'autorité contraire à la vérité et du caractère infondé de l'opinion selon laquelle il avait influencé les 19 témoins à décharge entendus par l'enquêtrice par la forte emprise qu'il exerçait sur eux.

Il pouvait difficilement savoir ce qui lui était reproché puisque cela n'était pas précisément indiqué dans la décision de révocation. Il avait démontré que les déclarations à charge de D_____ et F_____ présentaient des variations et étaient infirmées par les 19 autres témoignages. Soutenir qu'il avait une forte emprise sur ses collègues à tel point que ceux-ci n'auraient pas réagi à son comportement déplacé relevait du « pur procès d'intention ». Il était décrit comme un pilier du service, serviable et expérimenté, même par des collaborateurs ne travaillant pas avec lui et n'ayant aucune raison de prendre sa défense.

La témoin était allée volontairement à son contact et aurait pu l'éviter durant les pauses en se rendant dans un autre local.

La chronologie des faits et les déclarations de B_____, comportant de nouveaux reproches sans rapport avec la cause, démontraient que l'enquête disciplinaire était liée à sa dénonciation des dysfonctionnements du service.

L'examen de la proportionnalité de la révocation par l'intimé, outre qu'il reposait sur des reproches insuffisamment définis, était biaisé par des considérations tendancieuses et contraires à la vérité selon lesquelles il avait un ascendant sur ses collègues et perturbait la bonne marche du service.

e. La chambre a entendu les parties.

Le fonctionnaire a expliqué avoir été choqué par sa révocation. Il ne s'y attendait pas et avait dû faire face aux questions de sa famille et de ses amis. Son travail constituait une part importante de son équilibre personnel.

Il était très disponible et ouvert, de sorte que ses collègues le sollicitaient souvent, mais il n'avait pas d'emprise sur eux.

Par la bouche de son conseil, il a confirmé que les motifs de la révocation demeuraient opaques. Il ignorait en particulier si les trois massages sur les épaules de C_____ lui étaient reprochés.

La représentante de l'intimé a réfuté ce point de vue, rappelant que le rapport d'enquête et les procès-verbaux d'audition comportaient de nombreux griefs sur lesquels le recourant avait pu se déterminer. La décision de révocation était par ailleurs détaillée.

Le directeur de l'OCV a précisé que son office était équipé de quatre salles de pause. Le fonctionnaire présentait les qualités d'un formateur, ayant des connaissances métier poussées et la volonté de les transmettre.

f. La chambre a également entendu C_____. L'audition de cette dernière a eu lieu hors la présence des parties, ce à quoi le recourant, qui a pu transmettre ses questions à la chambre pour qu'elles soient posées à la témoin, ne s'est pas opposé.

Le recourant lui avait tenu des propos vulgaires, par exemple : en venant derrière elle lorsqu'elle servait un client et en lui chuchotant à l'oreille « j'aime te mater » et « tu ne sais pas ce que je te ferais » ; après avoir ouvert son sac en salle de pause et vu des chocolats Kinder, en lui disant de ne pas les manger pour « préserver son beau cul » ; en la suivant en direction des boîtes aux lettres contenant les plaques d'immatriculation et en lui disant « je te monterai au septième ciel. ». Elle ne savait pas si le client au guichet avait entendu les propos du fonctionnaire, mais il avait dû constater sa gêne.

L'épisode de la salle de pause l'avait beaucoup marquée. Le fonctionnaire avait demandé à G_____ assis à côté d'elle « pourquoi tu te mets à côté de ma femme ? ». Elle n'avait montré aucune réaction, préférant ne pas accorder de l'attention à ce qu'il disait et s'étant finalement assise ailleurs.

Le recourant lui avait bien montré une photo d'une femme nue, soit, selon ce dont il se vantait, d'une Brésilienne avec laquelle il avait une relation. Il lui avait montré une autre photo de son visage à côté d'une paire de fesses. Il lui parlait souvent de ses conquêtes féminines, ce qui la choquait. Elle ne lui avait cependant rien dit et pouvait imaginer qu'il ne se soit pas rendu compte qu'elle désapprouvait sa manière de parler des femmes. Elle avait finalement réagi en dénonçant à sa hiérarchie son comportement, qu'elle considérait comme inadmissible.

A_____ lui avait effectivement massé les épaules.

Elle ne se rappelait pas après quels propos de celui-ci elle lui avait dit être en couple et trouver ses commentaires inadéquats. Il lui avait répondu que « ce n'était pas parce qu'il y avait un gardien qu'on ne peut pas marquer de buts ».

Elle parlait avec lui essentiellement de sport et d'alimentation. Elle ne se souvenait pas avoir ri à ces occasions. Elle s'était rendue une fois à son poste de travail pour lui poser une question au sujet d'une auto-école. Elle s'était retrouvée seule avec lui seulement lors de l'épisode des boîtes aux lettres et des massages à l'épaule. Il ne lui avait jamais demandé son numéro de téléphone ni proposé de la voir en dehors du travail.

Elle n'avait jamais parlé à N_____.

Elle ne souhaitait pas le licenciement de A_____ mais seulement qu'il cesse son comportement.

g. Les parties ont déposé des observations finales.

Le recourant a relevé les contradictions suivantes entre les déclarations de la témoin et les éléments du dossier : G_____ n'avait pas confirmé les faits survenus dans la salle de pause ; elle avait déclaré devant l'enquêtrice n'avoir jamais réagi au comportement du fonctionnaire et non être en couple et trouver ses commentaires inadéquats ; neuf témoins avaient confirmé qu'elle avait ri, et même très fort, avec lui ; elle avait parlé de lui à N_____ et dit qu'elle le trouvait rigolo ; il n'y avait pas qu'une seule, mais quatre salles de pause au sein de l'OCV ; lors de l'épisode du massage des épaules à la centrale téléphonique, d'autres collaborateurs se trouvaient forcément à proximité.

h. 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. 30 al. 2 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.** Dans sa réplique ainsi qu'à l'occasion de sa comparution personnelle, le recourant s'est plaint de ne pas comprendre ce qui lui était précisément reproché dans la décision querellée, en particulier si ces reproches incluaient trois massages sur l'épaule de la témoin.

2.1 Le droit d'être entendu comprend aussi l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 143 IV 40 consid. 3.4.3 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit cependant que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 142 II 154 consid. 4.2).

En matière de fonction publique, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/582/2024 du 14 mai 2024 consid. 3.2 ; ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2).

2.2 En l'espèce, la décision querellée, se référant aux précédents actes de procédure, en particulier au rapport d'enquête, ne dresse certes pas une liste précise des griefs de l'intimé et se concentre sur l'examen des observations du recourant. Ce dernier les connaissait cependant parfaitement et s'était déjà exprimé à leur sujet de manière exhaustive dans lesdites observations. Le rapport d'enquête, auquel la décision querellée pouvait renvoyer conformément à la jurisprudence susmentionnée,

détaille en effet les manquements qui lui sont reprochés de manière précise, structurée et étayée. Le recourant n'a eu aucune difficulté à en faire l'examen à chaque étape de la procédure. Il en a même établi la liste aux pages 31 et 32 de son recours, en y incluant les trois massages des épaules. Dans ses conclusions, le rapport d'enquête ne mentionne pas spécifiquement ces massages, mais l'épisode où il touche l'épaule de la témoin en lui disant espérer que personne d'autre ne le fasse (rapport d'enquête, p. 23, n° 4.6.1.2, § 1). Dans le résumé du témoignage de C_____, le rapport évoque néanmoins deux massages non consentis (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 2).

De manière plus générale, il ressort de la procédure que depuis sa première audition, le recourant a continuellement été entendu sur le comportement que la témoin lui reproche d'avoir adopté à son égard. Le recourant l'a parfaitement compris, ce que démontre tant la liste des griefs présentée aux pages 31 et 32 de son recours que le fait qu'il ne se soit pas d'emblée plaint d'ignorer ceux-ci.

Son droit d'être entendu a ainsi été respecté.

- 3.** Le recourant considère que les manquements lui étant reprochés ne sont pas établis, à l'exception des crachats dans une poubelle et l'usage de la salutation « salut les filles, ça mouille ? ». Il invoque en outre la prescription de cette dernière violation de ses devoirs.

3.1 La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA).

La constatation des faits est gouvernée en procédure administrative par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Selon ce dernier, le juge forme librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées : ce n'est ainsi ni le genre ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/573/2015 du 2 juin 2015 ; ATA/716/2013 du 29 octobre 2013).

3.2 Le Conseil d'État ordonne l'ouverture d'une enquête administrative en tous les cas lorsque le retour au statut d'employé ou la révocation est envisagée (art. 27 al. 2 et 16 al. 1 let. c LPAC).

La LPA n'empêche pas l'employeur, dans le cadre du rapport de travail qui le lie à ses employés, d'entendre ces derniers au sujet d'une plainte qu'ils formulent, pour évaluer la situation et juger de la pertinence des faits soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative. De tels entretiens relèvent de la gestion du personnel et du rôle hiérarchique que les représentants de l'institution assument à l'égard de leurs subordonnés. Ils se différencient, matériellement, de l'enquête administrative qui intervient subséquentement, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport étroit avec le litige. L'employé

incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2).

3.3 La LPAC définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1 LPAC).

L'art. 20 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) oblige les membres du personnel au respect de l'intérêt de l'État et à s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

L'art. 21 RPAC précise qu'ils se doivent, par leur attitude : (a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes ; (b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ; (c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet.

3.4 Les art. 2B al. 1 LPAC et 2 al. 2 RPAC prescrivent de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.

Aux termes de l'art. 3 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1). Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (al. 3). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (al. 4).

Sous le titre "Harcèlement sexuel ; discrimination", l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) définit le comportement discriminatoire dans les mêmes termes que l'art. 3 al. 3 RPPers. Bien que les exemples cités ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination, mais la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette

forme de harcèlement sexuel (arrêts du Tribunal fédéral 8C_126/2023 consid. 3.2.2 et 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1).

L'absence d'intention de l'auteur ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. Sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, sa motivation est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.4).

Sont également qualifiés de harcèlement sexuel les remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, les propos obscènes et sexistes, les regards qui déshabillent, les actes consistant à dévisager ou siffler, les avances, les gestes non désirés et importuns. Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit, sans que l'intention de l'auteur soit déterminante. Le caractère importun de l'acte doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la sensibilité de la victime. Il n'est en outre pas nécessaire que la personne accusée vise à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (ATA/30/2023 du 17 janvier 2023 consid. 5a).

3.5 L'art. 27 al. 2 LPAC prescrit que la responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.

S'agissant du *dies a quo* du délai d'un an, il court à compter de la connaissance des faits par l'autorité décisionnaire (ATA/36/2022 du 18 janvier 2022 considérant 2c et les références citées).

3.6 En l'espèce, la témoin a décrit le comportement en cause du recourant de manière précise, constante et circonstanciée. Elle a toujours mentionné, ce qui ne ressort pas explicitement des conclusions du rapport d'enquête, que le recourant la regardait avec insistance sur tout le corps, en particulier les fesses (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 2). Elle n'a varié que sur des points de détail, comme le nombre de deux ou trois massages subis, ce qui est plutôt un indice de crédibilité, alors qu'un discours répété de manière rigoureusement identique peut résulter d'un scénario inventé de toutes pièces.

Contrairement à l'opinion exprimée par le recourant dans ses observations finales, la témoin a toujours exposé, y compris devant l'enquêtrice (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 6), lui avoir vainement dit à une occasion considérer son comportement comme inadéquat et avoir un copain. Elle n'a pas non plus menti en disant n'avoir pas parlé à N_____. Comme mentionné plus bas, les deux femmes n'ont en effet pas eu de véritable discussion.

Comme souligné dans le rapport d'enquête, C_____ n'est décrite par personne comme une fabulatrice. Elle n'a saisi sa hiérarchie qu'au moment où la situation lui

est devenue insupportable, qui plus est non de sa propre initiative, mais après qu'un collègue l'y a incitée. Elle n'a pas cherché à accabler le recourant, concédant notamment qu'elle n'avait pas suffisamment clairement exprimé sa gêne, qu'il ne l'avait jamais importunée à l'extérieur du service, qu'ils avaient discuté de sport compte tenu de leur intérêt commun pour le fitness (rapport d'enquête p. 12, n° 3.2.1.1, § 9), qu'elle s'était spontanément adressée à lui pour lui poser une question concernant une auto-école et qu'elle ne souhaitait pas son licenciement. Elle n'était pas en conflit avec lui ni n'entretenait de rancœur à son égard pour une autre raison. Lui-même a expliqué qu'ils avaient développé une relation de sympathie mutuelle, discutaient de leurs vacances et partenaires respectifs, ainsi que de fitness et de culture du corps, pour lesquels ils avaient un intérêt commun (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.5, § 1). Elle n'était pas non plus en concurrence avec lui sur le plan professionnel, travaillant dans un autre secteur. Contrairement à ce que suggère le recourant, elle n'avait pas pu être mue par la honte d'une quelconque relation inavouable. Il a lui-même reconnu que leurs rapports n'étaient jamais allés au-delà de ceux noués entre deux collègues qui s'entendaient bien et qu'il la considérait non comme une copine potentielle, mais comme sa petite sœur (rapport d'enquête, p. 15, n. 3.2.1.5, § 5). C_____ n'avait ainsi aucune raison manifeste de mentir à son sujet.

Elle a expliqué de manière crédible avoir préféré ne pas manifester son désaccord de manière univoque et feindre de ne pas être atteinte par l'attitude du recourant, notamment en riant avec lui et les autres collègues présents. Cela est d'autant plus compréhensible qu'elle est une jeune et nouvelle collaboratrice, plutôt timide et introvertie, et que le recourant, plus âgé et expérimenté, était soutenu par tous ses collègues, qui, pour le moins en apparence, appréciaient beaucoup son humour et ses exubérances. Elle a précisé devant l'enquêtrice avoir voulu rester professionnelle, qu'une réaction dans une situation de ce genre ne correspondait pas à son caractère et qu'elle craignait d'être perçue comme une personne coincée et différente (rapport d'enquête, p. 11, n° 3.2.1.1, § 6). Il est aussi compréhensible qu'elle ne se soit pas sentie capable de prendre ouvertement parti contre le recourant qui était considéré par ses collègues comme un pilier de son secteur.

3.7 Le recourant avait déjà tenu des propos inappropriés à une collègue concernant le physique, soit à I_____ en 2018. Celle-ci avait été heurtée par un tel comportement et le lui avait signifié.

De manière générale, il manquait de retenue dans ses rapports avec ses collègues et les administrés.

Bien qu'il conteste intégralement les reproches de la témoin, il a admis avoir pu lui toucher l'épaule, lui avoir montré une photo de son amie intime en maillot de bain et parlé de ses conquêtes féminines (rapport d'enquête, p. 15, consid. 3.2.1.5, §§ 3 à 5).

3.8 Comme mis en exergue dans le rapport d'enquête, les reproches de la témoin sont corroborés par les témoignages de F_____ et D_____, accessoirement

également par ceux de K_____ et N_____, en tant qu'ils concernent les propos du recourant au sujet de son physique, toujours plus lourds et insistants, et l'épisode de la salle de pause du 27 février 2023. Les deux collaborateurs précités ont décrit de manière crédible le malaise ressenti face à la situation et la nécessité pour eux de protéger C_____. D_____ avait communiqué ce malaise à la témoin et l'avait incitée à parler à la directrice ; F_____ a expliqué être d'abord intervenu comme un collègue en demandant au recourant de se calmer, puis s'être senti presque coupable, en qualité d'adjoint, de ne pas être intervenu plus tôt (cf. rapport d'enquête, pp. 12 et 13, n^{os} 3.2.1.2, § 4 et 3.2.1.3, § 4). Si ce n'est qu'ils n'appréciaient pas les outrances du recourant, ils n'étaient pas en conflit avec lui ni n'entretenaient de rancœur à son égard (procès-verbal d'audition de D_____ du 27 juin 2023, p. 3, § 9 et p. 4, § 2). Le recourant a indiqué à l'enquêtrice n'avoir jamais eu d'incident avec D_____ et respecter la position de F_____, lequel était plus en retrait que lui par rapport aux femmes compte tenu de sa culture et de sa religion ; ses discussions avec lui étaient strictement professionnelles (procès-verbal d'audition du recourant du 19 juin 2023, p.3, § 2 et p. 4, § 3).

En déplorant qu'il parlait fort, que son humour pouvait être dérangeant, en particulier au sujet des femmes, et qu'il se plaignait de la direction, les témoins n'ont fait que relever des traits de caractère du recourant qui ressortent des autres témoignages ainsi que des EEDP. Les variations dans leurs déclarations mises en exergue par ce dernier, concernant le massage de l'épaule de la témoin *versus* une main posée sur ladite épaule, ou le fait d'avoir entendu la témoin explicitement ou non lui dire de cesser son comportement, portent sur des points de détail. Ils peuvent s'expliquer par l'écoulement du temps et sont impropres à ôter toute crédibilité à ces témoignages.

3.9 Le fait que la plupart des témoins entendus durant l'enquête n'aient pas confirmé l'épisode du 27 février 2023 et qu'ils aient rapporté que le recourant n'avait adopté aucune attitude gênante pour C_____ dans la salle de pause, qu'ils avaient discuté de sport et d'alimentation et que cette dernière avait ri (rapport d'enquête, p. 13, n^{os} 3.2.1.4 et 3.2.1.4.1), n'est pas propre à décrédibiliser les déclarations de C_____ et D_____. Comme souligné par l'enquêtrice, cela pouvait s'expliquer par les motifs qui suivent. L'enquête a eu lieu plusieurs mois après cet épisode, celui-ci concernait un moment de pause lors duquel l'attention des collaborateurs n'était pas forcément fixée sur la discussion entre le recourant et C_____. Les collaborateurs entendus, dont la plupart ont gardé des contacts avec le recourant et signé les attestations produites, confirmant que ce dernier n'avait adopté aucune attitude déplacée, ont manifestement discuté de cet événement et, plus généralement, des raisons de la suspension du recourant.

Par ailleurs, aucun des témoins n'émet une quelconque raison pour laquelle C_____ et D_____ auraient menti. K_____, au contraire, a confirmé avoir entendu le recourant désigner la témoin comme « sa femme », ce qui avait fait réagir D_____. K_____ avait elle-même dit à C_____ qu'elle devait parler au

recourant si celui-ci la dérangeait, ce qu'elle avait contesté, disant qu'elle le trouvait rigolo. Comme vu ci-avant, une telle réaction n'avait rien de surprenant compte tenu de la volonté de la témoin, nouvelle collaboratrice, de s'intégrer au groupe. K_____ a également déclaré avoir ultérieurement demandé à la témoin de se rétracter, déplorant que les choses soient allées trop loin, mais que cette dernière, qui souhaitait seulement que le recourant cesse « ses rigolades et ses blagues », s'y était refusée, car ses proches étaient au courant de la procédure et qu'elle ne voulait pas perdre sa crédibilité (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.4.2, §§ 3 et 4).

N_____ s'est aussi souvenue d'une discussion en salle de pause lors de laquelle D_____ avait dit à C_____ de manière insistante que si elle avait une problème avec A_____, elle devait en parler. N_____ lui avait alors donné le même conseil, auquel elle avait répondu que le recourant ne la dérangeait pas et la faisait rire (procès-verbal d'audition d'N_____ du 21 août 2023, p. 1, § 4).

G_____ a certes contesté que lors de l'épisode de la salle de pause, le recourant lui aurait demandé de se lever pour laisser la place à C_____ (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.4.3). Son témoignage n'est cependant pas déterminant. Il avait manifesté un certain malaise à témoigner au sujet de ce dernier lors de son audition par la directrice, ce qui est compréhensible au vu de son rapport professionnel avec le fonctionnaire, le plaçant dans un conflit de loyauté.

3.10 Le recourant remet en cause la crédibilité de C_____, de D_____ et de F_____ au motif que les auditions menées par l'OCV heurtaient toutes les règles de procédure. Ses griefs à ce sujet tombent à faux. Comme rappelé par l'intimé, en interrogeant le fonctionnaire et les principaux témoins pour se forger une opinion sur les faits et décider sur cette base de la suite à donner à la dénonciation de C_____, l'OCV a exercé ses compétences relatives à la gestion du personnel. Il n'était dans ce cadre pas lié par les règles de procédure. Il a produit les procès-verbaux des auditions menées et il ne résulte pas de ceux-ci, notamment parce qu'ils n'auraient pas été signés le jour même des auditions, que les témoins se seraient entendus entre eux. Leurs déclarations ne sont au contraire pas rigoureusement identiques ni ne portent sur les mêmes faits. Les témoins les ont en outre confirmées durant l'enquête (rapport d'enquête, pp. 11 à 13, nos 3.2.1.1 à 3.2.1.3) et ils sont crédibles pour les motifs susénumérés.

Contrairement à l'avis du recourant, il ne résulte pas des déclarations de C_____ ni d'autres témoignages qu'elle aurait subi une pression telle de D_____ pour dénoncer le recourant qu'elle se serait sentie contrainte de le faire, par loyauté envers ce dernier, et qu'elle aurait ainsi initié une procédure dont elle aurait perdu le contrôle. Il apparaît plutôt que si elle a été vivement encouragée à saisir sa hiérarchie, elle l'a fait de son plein gré et a pleinement assumé sa démarche, confirmant souhaiter ne plus être importunée par le recourant. Il est en conséquence compréhensible qu'elle ait affirmé à K_____ que, même si elle n'avait jamais voulu le licenciement du recourant, elle ne se rétracterait pas, ce pour sauvegarder

sa crédibilité à l'égard de ses collègues et de ses proches (rapport d'enquête, p. 14, n° 3.2.1.4.2, § 4).

3.11 Le recourant ne conteste pas avoir utilisé l'expression « salut les filles, ça mouille ? » pour saluer ses collègues à son arrivée sur son lieu de travail, avant l'ouverture au public. Selon les constats de l'enquête, cela ne dérangeait personne, à l'exception de D_____, lequel n'en avait toutefois jamais fait la remarque.

Contrairement à ce qu'il soutient, il ne résulte d'aucun témoignage ni même de ses propres déclarations que le recourant aurait cessé cette habitude plus d'une année avant sa suspension. Un tel comportement ne tombe de toute manière ni sous le coup de la prescription absolue de cinq ans, ni de celle relative d'une année dans la mesure où l'intimé, autorité décisionnaire, n'en a pas eu connaissance avant d'être saisi par l'OCV en 2023.

Les deux crachats de glaire dans une poubelle de la centrale téléphonique à côté de la témoin ne sont pas non plus contestés. Il ne résulte pas du dossier que, pour des raisons physiques et médicales, ce geste fût inévitable, de sorte qu'il n'est pas justifiable. Comme constaté par l'enquêtrice, le recourant aurait pu demander un mouchoir à un collègue ou prendre la poubelle pour l'éloigner de la témoin.

Il ne sera en revanche par retenu que le recourant a traité son chef de service et la responsable de la cafétéria de « gros pédé » et de « grosse lesbienne ». D_____ n'avait certes pas de raison de mentir à ce sujet, comme mis en exergue par l'enquêtrice, mais il est le seul à avoir entendu de telles injures, à l'égard des précités ou d'autres personnes. Personne ne les a confirmées, même partiellement ou sur le principe, alors que le recourant est supposé s'être exprimé en présence d'autres collaborateurs. Elles ne sont dès lors pas établies à satisfaction de droit.

3.12 En définitive, les actes imputés par l'enquêtrice au recourant sont dûment établis par le dossier, à l'exception des injures susmentionnées et avec la précision qu'à l'égard de C_____, ils incluent le fait qu'il lui a à tout le moins touché les épaules à deux ou trois reprises et qu'il l'observait régulièrement de manière insistante. Il ne sera en revanche pas tenu compte du comportement du recourant à l'égard de I_____, faits survenus plus de cinq ans avant l'ouverture de l'enquête et dès lors prescrits.

Il peut donc être retenu à la charge du recourant qu'il a régulièrement observé C_____ de manière insistante depuis son arrivée en 2022, en particulier ses fesses, et lui a fait des remarques concernant sa tenue et son physique. Celles chuchotées, telles « j'aime te mater », « j'espère que personne ne te touche comme cela », « je te monterai au septième ciel », avaient une connotation sexuelle univoque. À des moments différents en salle de pause, il lui avait recommandé de ne pas manger tel aliment pour préserver « son beau cul », lui avait montré des photos de femme nue en faisant l'éloge d'une bonne alimentation, lui avait demandé de venir s'asseoir à sa table à côté de lui, seule place disponible, et l'avait désignée comme sa femme devant plusieurs personnes.

Ces propos et ce comportement n'étaient pas souhaités par la témoin. Ils sont objectivement de nature à l'importuner ainsi qu'à porter atteinte à sa dignité, et ils sont sexuellement connotés ou fondés sur son appartenance au sexe féminin. Comme rappelé par l'enquêtrice, l'absence d'intention du recourant de discriminer la précitée n'est pas déterminante.

Le comportement du recourant à l'égard de C_____ constitue une atteinte à la personnalité de cette dernière relevant du harcèlement sexuel, et viole en conséquence de manière aiguë son devoir d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues.

Il en va de même des crachats de deux glaires dans la poubelle à la vue de la témoin, qui ne constituent pas un cas de harcèlement sexuel, puisque non fondés sur le sexe de la précitée, mais un comportement irrespectueux de la personnalité des collègues présents et dénotant un manque d'hygiène et un comportement indigne de la fonction publique.

L'usage de la formule « salut les filles, ça mouille ? », bien qu'il ait, à tout le moins en apparence, amusé la plupart de ses collègues, est propre à heurter au vu de sa vulgarité et de sa référence sexuelle. Il est en tous les cas incompatible avec le devoir de dignité que le recourant devait observer.

4. Le recourant conteste la conformité au droit de la révocation, faisant grief à l'intimé d'avoir contrevenu au principe de la proportionnalité.

4.1 L'art. 16 al. 1 LPAC prévoit que les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes : (a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : (1) le blâme ; (b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État : (2) la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ; (3) la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ; (c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État : (4) le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans, (5) la révocation.

Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs ; tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction, étant précisé que, pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de fonction en cause doit être imputable à une faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019 consid. 5.1.2 et les références citées).

Le choix du type et de la gravité de la sanction doit répondre au principe de la proportionnalité. Il doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés (arrêts 8C_448/2019 précité consid. 5.1.3 et 8C_24/2017 du 13 décembre 2017 consid. 3.4).

La révocation étant la sanction la plus lourde, elle implique une violation grave ou continue des devoirs de service. Il peut s'agir soit d'une violation unique spécialement grave, soit d'un ensemble de transgressions dont la gravité résulte de leur répétition. L'importance du manquement doit être appréciée à la lumière des exigences particulières qui sont liées à la fonction occupée. Toute violation des devoirs de service ne saurait cependant être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt en effet l'aspect d'une peine et présente un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêts du Tribunal fédéral 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 4.4 et 8C_448/2019 précité consid. 5.1.3).

4.2 Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est subordonné au respect du principe de la proportionnalité. Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, vis-à-vis du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction (arrêts du Tribunal fédéral 8C_530/2020 du 1^{er} juin 2021 consid. 7.3 ; 8D_4/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2).

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 du 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 ; 123 V 150 consid. 2).

4.3 Dans une affaire où il était reproché à un cadre supérieur six comportements à l'égard de subordonnées, soit de leur avoir, respectivement à chacune : fait des avances à deux reprises ; déclaré ressentir une forte connexion et demandé s'il pouvait pousser les frontières de la relation professionnelle à une relation privée ; touché le ventre, s'agissant d'une employée enceinte, après lui avoir demandé l'autorisation de le faire ; conseillé un acupuncteur pour les couples souhaitant avoir des enfants ; posé lors d'un entretien de recrutement des questions relatives à l'allaitement. Le Tribunal fédéral a tenu une telle mesure pour nécessaire compte tenu de la rupture du lien de confiance de l'employeur au vu de la gravité des faits reprochés. On ne voyait pas quelle mesure moins incisive, parmi les sanctions disciplinaires énumérées dans la loi cantonale, eût été à même d'atteindre les objectifs visés (arrêt du Tribunal fédéral 8C_610/2021 précité consid. 6).

Dans une autre affaire, il était reproché à un fonctionnaire de nombreux manquements, dont certains concernant son incapacité à gérer des situations conformément à ses obligations de chef de secteur. Il avait en particulier, dans le cadre d'un échange avec une collaboratrice au sujet d'un stylo, fait une plaisanterie ressentie par celle-ci comme une allusion sexuelle ; adressé des remarques à des collaboratrices au sujet de leur ressemblance avec un mannequin, de leur minceur, de leur beauté, du fait d'être "jolie aujourd'hui" ou de bien présenter, de leur blondeur ou encore du fait d'utiliser leurs charmes pour obtenir quelque chose ; demandé à une collaboratrice si elle draguait ses interlocuteurs ou ce qu'elle faisait pour qu'ils soient sous son charme ; demandé à une collaboratrice avec qui elle passait ses soirées, qui lui payait ses dîners, avec qui elle vivait ou partageait son lit ; dit à une collaboratrice de ne pas "faire de bêtises" avec un homme dont elle était chargée de la curatelle ; regardé le décolleté ou d'autres parties du corps de collaboratrices ; adressé à une collaboratrice une remarque selon laquelle elle lui donnait envie d'avoir une maîtresse. Même à considérer que le recourant n'aurait pas eu l'intention d'être importun ou que ses propos ou comportements auraient eu lieu dans un contexte paternaliste ou humoristique, il n'en demeurerait pas moins que ceux-ci n'étaient pas souhaités par leurs destinataires (arrêt du Tribunal fédéral 8C_126/2023 précité consid. 4.1.2).

4.4 En l'espèce, les manquements retenus contre le recourant sont incompatibles avec le comportement attendu d'un employé de la fonction publique. Il a en outre agi de manière fautive, commettant à chaque fois pour le moins une négligence. Il ne pouvait en effet pas ignorer que son attitude à l'égard de la témoin et plus généralement de ses collègues était contraire au devoir d'entretenir avec eux des relations dignes. Il lui avait été rappelé à plusieurs reprises par sa hiérarchie de modérer son ton et son humour afin de ne pas porter préjudice à l'image de sa fonction ni à la personnalité de ses collègues ou de ses supérieurs. Sur le plan du harcèlement sexuel, il avait reçu des remarques de I_____ en 2018, de F_____ plus récemment, et avait suivi une formation en ligne en 2021, mettant en exergue l'inadmissibilité des blagues sexistes, des images de type pornographique et des contacts corporels non désirés.

Chaque acte à l'égard de C_____, entrant dans la définition de harcèlement sexuel, revêt une certaine gravité, et le recourant a agi de manière répétée depuis le début des rapports de travail de la précitée en 2022. Il ne s'est pas remis en question et a continuellement objecté être la victime d'une cabale de certains collègues, de son supérieur hiérarchique, puis de l'OCV, qui auraient cherché à l'évincer après qu'il avait mis en lumière des difficultés de management de l'office.

Il est possible, comme il le soutient, que sa forte personnalité et son engagement au titre de délégué de son service à des séances internes concernant les problèmes de communication avec la direction en 2022 n'aient pas été appréciés de tous. L'OCV n'a pas contesté avoir connu de telles difficultés, relayées par la presse en 2024. Le recourant a fait l'objet de remarques de son supérieur, aussi au sujet de sa

ponctualité. Celui-ci lui a refusé une seconde prolongation de vacances en janvier 2021 et le recourant a saisi le groupe de confiance à ce sujet. Il est toutefois patent que les récriminations de l'OCV faisant l'objet de la présente procédure, concernant son attitude vis-à-vis de ses collègues, n'ont aucun rapport avec les éléments susmentionnés, en particulier les problèmes de management. L'OCV a donné à la dénonciation de C_____ une suite proportionnée à la gravité des faits concernés. Il n'en résulte pas que l'autorité a monté la cause en épingle pour écarter le recourant et ainsi l'empêcher de révéler les dysfonctionnements de l'office ainsi que sanctionner son prétendu rôle de lanceur d'alerte.

Pris dans leur ensemble et au vu de leur répétition, les manquements aux devoirs retenus contre le recourant sont graves.

Par son comportement et son absence d'inclination à modifier sa manière de communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie, il a démontré son inaptitude à évoluer dans un environnement professionnel comportant une interaction avec une ou plusieurs équipes, composées également de femmes, sans risquer de porter gravement atteinte à la personnalité de celles-ci, voire également de collègues masculins. La durée de son engagement, ses qualités professionnelles, sa jovialité, son entrain et sa disponibilité, qui en faisait un collaborateur généralement très apprécié, ne pallient pas l'important risque précité. Il est rappelé que si le recourant est pour la première fois formellement mis en cause pour des faits de harcèlement sexuel, il a régulièrement reçu des remarques concernant sa communication inadéquate avec ses collègues, sa hiérarchie et les administrés. Comme souligné par l'intimé, son travail, s'il était globalement de qualité, n'était pas exempt de défauts.

L'autorité intimée n'a en conséquence pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'il n'était plus digne de la fonction occupée et que le lien de confiance avec l'État était irrémédiablement rompu. Elle n'a pas non plus violé le droit en tenant la révocation pour proportionnelle. Au titre de préposé au guichet à l'OCV, le recourant travaillait dans un ou plusieurs secteurs, en collaboration ou en contact avec plusieurs collègues, parmi lesquels des jeunes femmes. Aucune sanction moins grave n'apparaissait apte à protéger les membres de l'office, en particulier la gent féminine, contre les atteintes potentielles du recourant à leur personnalité. De telles atteintes sont en outre susceptibles à terme de porter également préjudice à l'image de l'État, qui a l'obligation légale de protéger la personnalité de ses membres, notamment en matière de harcèlement sexuel. L'intérêt public à la révocation du recourant est donc plus important que son intérêt à la poursuite de ses rapports de service. La sévérité de la sanction est aussi en équilibre avec la gravité des actes reprochés.

La révocation est en conclusion conforme au droit, plus particulièrement au principe de la proportionnalité. Il n'y a en conséquence pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 16 juillet 2024 par A_____ contre la décision du Conseil d'État du 3 juillet 2024 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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 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.- ; 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 ;

communiquera le présent arrêt à Me Mattia DEBERTI, avocat du recourant, ainsi qu'au Conseil d'État.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :