

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2427/2024-FPUBL

ATA/1143/2024

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2024**

dans la cause

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

**recourant**

représenté par Me Toni KERELEZOV, avocat

contre

**COMMISSION DE RECOURS EN MATIÈRE D'APPLICATION DU STATUT  
DU PERSONNEL DES SIG**

**intimée**

---

## EN FAIT

**A.** **a.** A\_\_\_\_\_ a été engagé par les services industriels de Genève (ci-après : SIG) dès le 13 janvier 2017 en qualité de responsable de l'unité « Maîtrise et Gestion du comptage » au sein de l'activité « Distribution, électricité » de la direction « Gestion des réseaux de distribution », avec le statut de cadre supérieur.

**b.** Suite à la réorganisation de l'entreprise, l'unité de comptage a été rattachée, dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, à la direction « B\_\_\_\_\_ » au sein de l'activité « Infrastructures, Mesures & Ressources », sous la responsabilité de C\_\_\_\_\_, directeur de ladite activité.

**c.** Des divergences sont rapidement apparues entre A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ notamment en relation avec le projet « D\_\_\_\_\_ » (ci-après : le projet).

**d.** Dès la fin de l'année 2018, A\_\_\_\_\_ a saisi à plusieurs reprises sa hiérarchie directe, la directrice de la gestion opérationnelle, la directrice exécutive de l'époque et le responsable de l'audit interne SIG, ainsi qu'un auditeur mandaté pour réaliser une mission de contrôle interne courant 2021, pour alerter la direction des dangers dans la gestion du projet.

**e.** A\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travail à compter du mois de mars 2022. Il a été suivi par la médecin du travail des SIG.

**f.** Le 20 octobre 2023, il a adressé un courrier au directeur général des SIG intitulé « demande d'aide pour débloquer une situation professionnelle ».

Le 30 novembre 2023, il a interpellé une nouvelle fois le directeur, relevant qu'il n'avait pas bénéficié de la protection de sa personnalité. Les échanges avec E\_\_\_\_\_, directeur exécutif relations humaines, vers qui il avait été redirigé, étaient restés sans effet.

**g.** En vue d'une reprise de travail, un entretien a eu lieu le 29 janvier 2024.

À cette occasion, A\_\_\_\_\_ s'est vu remettre en mains propres un courrier l'informant de sa libération de l'obligation de travailler et de l'ouverture d'une enquête administrative, au sens des art. 77 al. 1 et 79 al. 1 du statut du personnel (ci-après : le statut).

L'enquête devrait porter sur la relation professionnelle de A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_.

Il convenait de déterminer si des actes de harcèlement ou d'autres atteintes à la personnalité avaient eu lieu dans le cadre de la relation de travail entre les deux intéressés ainsi que mesurer l'impact sur le climat social engendré par l'un et/ou l'autre au sein de l'unité « Comptage » et des partenaires internes des SIG. Dans l'affirmative, les SIG examineraient si les conditions de licenciement de l'un et/ou l'autre étaient remplies.

Une même décision a été rendue à l'encontre de C\_\_\_\_\_, lequel n'a pas été libéré de son obligation de travailler.

**h.** Par courrier du 30 janvier 2024 aux SIG, A\_\_\_\_\_ a relevé, notamment, la nullité de la décision précitée. Elle n'avait pas été prise par l'autorité compétente, soit le directeur « Droit et Risques » voire, en cas de conflit d'intérêts, le directeur des ressources humaines.

**i.** Le 1<sup>er</sup> février 2024, les SIG ont contesté toute nullité de la décision et communiqué le nom de l'enquêtrice.

**j.** Le mandat d'enquête du 12 février 2024, signé par F\_\_\_\_\_, directeur général, et G\_\_\_\_\_, Directeur exécutif « Droit, Achats et Risques », mentionnait qu'au vu des allégations de mobbing ou autres atteintes à la personnalité, la Direction B\_\_\_\_\_ souhaitait que la situation soit clarifiée sur un plan juridique et demandait par conséquent l'ouverture d'une enquête administrative au sens des art. 77 al. 1 et 79 al. 1 du statut en vue de déterminer si des actes de harcèlement ou d'autres atteintes à la personnalité avaient eu lieu dans le cadre de la relation de travail entre A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, et dans l'affirmative, si les conditions d'un licenciement de l'un et/ou l'autre collaborateur étaient remplies.

**B. a.** Par acte du 15 février, complété le 28 février 2024, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre la décision du 29 janvier 2024 devant la commission de recours en matière d'application du statut du personnel de SIG (ci-après : la commission).

**b.** Par décision du 23 mai 2024, la commission a déclaré le recours de A\_\_\_\_\_ irrecevable.

La décision d'ouverture d'une enquête administrative était une décision incidente.

Le délai de recours était de 30 jours conformément à l'art. 81 al. 4 statut.

Le recourant n'alléguait que très sommairement l'existence d'un préjudice irréparable. Il n'expliquait pas en quoi ses déclarations en tant que partie à une procédure auraient moins de valeur que celles qu'il ferait en tant que témoin dans la même procédure. La décision finale pourrait lui être entièrement favorable. Si tel ne devait pas être le cas, il serait libre de recourir contre celle-ci.

Le préjudice économique ne portait que sur la perte de la part variable de son salaire. Or, sa suspension ne remettait pas en cause son éligibilité à la prime.

Enfin, le recourant ne contestait pas le principe d'une enquête administrative, mais uniquement le fait que celle-ci le vise puisqu'il en demandait une nouvelle, centrée sur C\_\_\_\_\_.

Avaient siégé : H\_\_\_\_\_ (présidente), I\_\_\_\_\_ (représentant le conseil d'administration), J\_\_\_\_\_ (représentant de la direction générale), K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ (représentants de l'association des cadres supérieurs des SIG), M\_\_\_\_\_ (greffier)

**C. a.** Par acte du 10 juillet 2024, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision. Il a conclu à son annulation et, cela fait, à ce qu'il soit constaté que

la commission avait été composée de manière irrégulière, qu'elle s'était rendue coupable de déni de justice, à ce que la cause soit renvoyée pour statuer dans une composition irrégulière (*sic*), que la récusation de trois membres de la commission soit ordonnée, qu'il soit ordonné à cette dernière de communiquer sa nouvelle composition avant la prise d'une future décision, après avoir auditionné l'intéressé. Subsidiairement, la décision d'ouverture de l'enquête était nulle, tous les actes consécutifs à la décision devaient être annulés, tout comme ceux accomplis par l'enquêtrice. La cause devait être envoyée au directeur « Droit et Risques » pour qu'il ouvre une nouvelle enquête, laquelle devait se limiter au constat d'actes de harcèlement/mobbing/violation de sa personnalité par C\_\_\_\_\_ ainsi qu'aux lancements d'alertes qu'il avait effectués « sans qu'il ne puisse encourir une quelconque conséquence sur sa situation professionnelle à la suite de l'enquête (licenciement ou sanction) ». La décision le libérant de son obligation de travailler devait être annulée et il devait être réintégré « avec la suspension du lien hiérarchique de C\_\_\_\_\_ ». CHF 15'000.- devaient lui être alloués au titre d'indemnité de procédure.

Plusieurs conclusions préalables étaient prises, dont le contenu sera détaillé dans la partie en droit.

À compter de 2018 il avait, à de multiples reprises, auprès de plusieurs personnes, alerté la direction des dangers dans la gestion du projet. Il avait sollicité un audit interne en décembre 2021 qui avait été introduit en janvier 2022. Il avait fait l'objet de harcèlement en sa qualité de lanceur d'alerte notamment de la part de C\_\_\_\_\_. La situation avait induit une incapacité de travail pour maladie de longue durée. Il avait été suivi par le médecin du travail des SIG. Dans le cadre de son éventuelle reprise, il avait sollicité la mise en place de mesures de protection de sa personnalité. En l'absence de réponse satisfaisante, il avait contacté le groupe de confiance et l'ombudsman des SIG. Or, lors de l'entretien du 29 janvier 2024, il avait été libéré de son obligation de travailler et informé de l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre.

Après plusieurs interventions de sa part, l'enquêtrice avait décidé de suspendre l'enquête qu'elle s'était étonnamment empressée de commencer.

En parallèle, une procédure avait été introduite auprès du préposé à la protection des données et à la transparence, suite au refus des SIG de produire l'intégralité de son dossier personnel et d'autres documents.

La commission avait siégé dans une composition irrégulière. Trois de ses membres auraient dû se récuser. Elle avait commis un déni de justice en refusant de statuer sur la nullité de la décision du 29 janvier 2024 et sur la décision de libération de l'obligation de travailler. Elle avait refusé de l'entendre comme étant une violation de l'art. 70 al. 6 du règlement d'application du statut des SIG (ci-après : RASstatut). Enfin, la décision d'ouvrir une enquête administrative lui créait un dommage irréparable. L'enquête était orientée, biaisée et incomplète et dirigée contre un collaborateur lanceur d'alerte. Il s'agissait d'un abus de droit. L'illicéité de cette

démarche lui causait un préjudice irréparable. S'y ajoutait un dommage de réputation, d'ores et déjà subi. Un licenciement pour motif fondé au sens du statut constituait en réalité un procédé disciplinaire comparable à une révocation, avec pour conséquence que l'employeur devait identifier clairement les manquements au devoir de la charge pouvant aboutir au renvoi, ce qu'il n'avait pas fait.

Il subissait un dommage économique dès lors que, absent, il n'aurait pas droit à sa prime. S'y ajoutait le fait que le président du conseil d'administration avait refusé de lui garantir la prise en charge de ses honoraires d'avocat. Enfin, l'intervention de l'autorité de recours pour rectifier le contenu du mandat et repositionner chaque participant dans son juste rôle permettrait d'éviter une procédure longue et coûteuse.

**b.** La commission a indiqué n'avoir pas d'observations à formuler.

**c.** Dans sa réplique, le recourant a déploré l'absence de réponse de la commission, laquelle dénotait un manque de respect à son égard. Cette attitude le privait de pouvoir exercer valablement son droit d'être entendu dans le cadre d'une réplique. L'intimée faisait fi de son obligation de coopérer à l'établissement des faits pertinents. Dans ces conditions, la juridiction administrative pouvait considérer comme avérés ses allégués, rendus vraisemblables et non contestés par une intimée se refusant à toute collaboration. En conséquence, la chambre de céans devait considérer que l'intégralité de ses allégués et de ses griefs était acceptée par la commission. Si tel ne devait pas être le cas, la cause n'était pas en état d'être jugée sans qu'il ne soit procédé aux actes d'instruction qu'il avait sollicités. Enfin, il requérait la tenue de débats publics conformément à 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).

**d.** Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## **EN DROIT**

- 1.** Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (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. 36A de la loi sur l'organisation des Services industriels de Genève du 5 octobre 1973 - LSIG - L 2 35 ; art. 82 du statut du personnel des SIG du 26 juillet 2012).
- 2.** L'objet du litige consiste à déterminer si la décision de la commission déclarant irrecevable le recours formé devant elle contre la décision d'ouverture d'enquête administrative est fondée.

La chambre administrative ne peut ainsi pas se prononcer sur les conclusions du recourant qui se rapportent au fond ; elle ne peut examiner que la question de l'irrecevabilité du recours formé devant la commission.

3. Les arguments du recourant étant en grande partie similaires à l'argumentation développée par un autre employé des SIG et mentionnée dans l'arrêt de la chambre administrative du 26 mars 2024 (ATA/428/2024), actuellement pendant devant le Tribunal fédéral, les considérants de l'arrêt précité seront, dans la mesure de leur pertinence, repris.
4. Le recourant sollicite, préalablement, son audition ainsi que celle de trois témoins, la production du dossier de procédure en mains de la commission des SIG et la production de nombreuses pièces (telles notamment que les statuts de l'association des cadres supérieurs des SIG, la liste des membres du comité de ladite association, l'intégralité du rapport de l'audit interne sur la mission « processus de comptage et d'acquisition de données » restituée le 22 octobre 2021, les procès-verbaux de son audition dans le cadre de l'audit interne de 2021 ; les différentes versions du document soumis par la direction exécutive de « B\_\_\_\_\_ » au responsable de l'audit interne pour validation d'une proposition dudit plan d'action ; les courriels et les pièces attachées échangées avec le responsable de l'audit interne valant lancements d'alerte ; ses signalements au sujet des dysfonctionnements et des manquements du projet « D\_\_\_\_\_ » de 2018 à mars 2022).

**4.1** Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

Le droit à une audience au sens de l'art. 6 § 1 CEDH doit être uniquement garanti une fois au cours de la procédure (ATA/265/2021 du 2 mars 2021 consid. 2).

**4.2** En l'espèce, la commission a transmis son dossier de procédure à la chambre administrative. Le recourant a pu exposer son point de vue dans son recours et sa réplique et produire toute pièce qu'il estimait utile. Il sollicite son audition ainsi que celle de témoins, soit les trois membres de la commission dont il demande la récusation. Or, dans la mesure où le litige est circonscrit à la question de l'irrecevabilité du recours dirigé contre l'ouverture d'une enquête administrative, ni l'audition du recourant ni la production des pièces sollicitées ne sont de nature à fournir des éléments pertinents pour trancher cette question. Le recourant n'explique au demeurant pas la pertinence des auditions sollicitées au regard de l'objet, limité, du litige. L'audition des membres de la commission n'est par ailleurs pas nécessaire pour traiter de la question de leur récusation, conformément aux considérants qui suivent. Enfin, le recours étant dirigé contre une décision

incidente, il pourra être satisfait à la garantie prévue par l'art. 6 CEDH au cours de l'éventuel contentieux lié à la décision finale.

Il ne sera donc pas donné suite aux demandes d'actes d'instruction.

**5.** Le recourant soulève plusieurs griefs d'ordre formel. En premier lieu, il conteste la composition régulière de la commission.

**5.1** L'art. 29 al. 1 Cst. prévoit que toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable. La jurisprudence a tiré de cette disposition un droit à ce que l'autorité administrative qui statue le fasse dans une composition correcte et impartiale (ATF 142 I 172 consid. 3.2 et les références citées).

**5.2** En vertu de l'art. 15 al. 1 let. d LPA, les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur partialité. La demande de récusation doit être formée sans délai (art. 15 al. 3 LPA).

**5.3** Les art. 15 et 15A LPA sont calqués sur les art. 47 ss du code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272 ; ATA/987/2019 du 4 juin 2019 consid. 2b ; ATA/578/2013 du 3 septembre 2013 consid. 7c, avec référence au MGC 2008-2009/VIII A 10995), ces derniers, tout comme les art. 56 ss du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0), avec lesquels ils sont harmonisés, étant calqués, à l'exception de quelques points mineurs, sur les art. 34 ss LTF, si bien que la doctrine, et la jurisprudence rendue à leur sujet, valent en principe de manière analogique (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_621/2011 du 19 décembre 2011 consid. 2.2 ; Message du Conseil fédéral du 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse, FF 2006 6841 ss, spéc. 6887 ad art. 45 [devenu l'art. 47 CPC] ; Message du Conseil fédéral sur l'unification de la procédure pénale, FF 2005 1125 s.).

**5.4** Selon la jurisprudence, le droit à une composition correcte et impartiale permet notamment d'exiger la récusation des membres d'une autorité administrative dont la situation ou le comportement est de nature à faire naître un doute sur leur indépendance ou leur impartialité. Il tend à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire ne puissent influencer une décision en faveur ou au détriment de la personne concernée. La récusation peut s'imposer même si une prévention effective du membre de l'autorité visée n'est pas établie, car une disposition interne de sa part ne peut pas être prouvée. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle. Cependant, seules des circonstances constatées objectivement doivent être prises en considération, les impressions purement individuelles d'une des personnes impliquées n'étant pas décisives (ATF 131 I 24 consid. 1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_629/2015 du 1<sup>er</sup> décembre 2015 consid. 3.1 ; ATA/107/2018 du 6 février 2018).

Déoulant de l'art. 29 Cst., la garantie d'impartialité d'une autorité administrative ne se confond pas avec celle d'un tribunal (art. 30 Cst.) dans la mesure où la

première n'impose pas l'indépendance et l'impartialité comme maxime d'organisation d'autorités gouvernementales, administratives ou de gestion (ATF 125 I 209 consid. 8a ; 125 I 119 ; ATA/266/2021 du 2 mars 2021 consid. 5a). Il y a toutefois équivalence de motifs de récusation entre instances administratives et judiciaires lorsqu'existe un motif de prévention, supposé ou avéré, qui commande d'écarter une personne déterminée de la procédure en raison de sa partialité (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_389/2009 du 19 janvier 2010 consid. 2 ; ATA/1089/2020 du 3 novembre 2020 consid. 6a).

Les soupçons de prévention peuvent être fondés sur un comportement ou sur des éléments extérieurs, de nature fonctionnelle ou organisationnelle (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_171/2007 du 19 octobre 2007 consid. 5.1 ; Florence AUBRY GIRARDIN, *in* Commentaire de la LTF, 2014, n. 33 *ad* art. 34 de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

En règle générale, les prises de position qui s'inscrivent dans l'exercice normal des fonctions gouvernementales, administratives ou de gestion, ou dans les attributions normales de l'autorité partie à la procédure, ne permettent pas, dès lors que l'autorité s'exprime avec la réserve nécessaire, de conclure à l'apparence de la partialité et ne sauraient justifier une récusation, au risque sinon de vider de son sens la procédure administrative (ATF 140 I 326 consid. 5.2 ; 137 II 431 consid. 5.2).

**5.5** Le simple fait qu'un dénonciateur connaisse des membres d'une autorité de surveillance ne suffit pas pour fonder un motif de récusation, car le rapport n'est pas suffisant. Il en va de même pour une « amitié » sur Facebook, ou un autre réseau social, des liens sociaux par une activité sportive commune, une association, ou par le service militaire commun. C'est même le cas lorsque les intéressés se rencontrent régulièrement dans un cadre social, y compris pour avoir des discussions juridiques. En revanche, lorsque les personnes sont parties en vacances ensemble, ont partagé un bureau en commun, ou des rapports d'amitié doivent entraîner une récusation (Stéphane GRODECKI/François BELLANGER/Jérôme CANDRIAN/Madeleine HIRSIG-VOUILLOZ, *Loi fédérale sur la procédure administrative, in* commentaire romand, 2024, 2024, *ad* art. 10 n. 41).

« Il est admis par la jurisprudence que, dès le moment où l'autorité de première instance, en sa qualité d'employeur, est amenée à informer son employé de l'éventualité de la prise de mesures à son encontre, celle-ci ne peut plus avoir une position complètement neutre et impartiale, contrairement à une instance judiciaire de recours susceptible d'être par la suite appelée à se prononcer sur la question. L'autorité de première instance doit en effet garantir à l'agent concerné un traitement égal sur le plan formel, mais elle doit aussi veiller au bon fonctionnement de l'administration publique en sa qualité d'employeur, ce qui la met souvent dans la situation où elle doit sauvegarder les intérêts opposés. Il est en effet inévitable que, lorsqu'elle communique à l'agent les motifs qui pourraient justifier son licenciement, lui donne la possibilité de s'exprimer sur ceux-ci, l'autorité

d'engagement s'est déjà fait une idée, déjà avancée, de la solution qu'elle entend adopter. La jurisprudence n'y voit pas un motif objectif de partialité. D'ailleurs, le Tribunal fédéral, qui a déjà eu l'occasion de se pencher sur des cas présentant une opposition d'intérêts analogue, a toujours refusé d'admettre que cela puisse constituer un motif de récusation de l'autorité de première instance. Il en va, toutefois, autrement des situations dans lesquelles il existe des éléments objectifs permettant de retenir [que] la personne appelée à décider ou à instruire la procédure a un intérêt personnel à l'issue du litige ou s'est laissée guider par des considérations qui sont dénuées de tout lien avec la problématique posée » (Stéphane GRODECKI, *op. cit.*, ad art. 10 n° 44).

**5.6** Conformément à l'art. 81 al. 1 du statut, une commission de recours est instituée, composée de cinq membres, soit un Président choisi par le conseil d'administration en son sein, deux membres désignés par le conseil d'administration et deux membres désignés par la commission du personnel. Un juriste assure le rôle de secrétaire de la commission et est consulté sur les aspects juridiques traités par la commission.

Lorsque les collaborateurs formant recours font partie des cadres supérieurs ou sont titulaires de postes en état-major, la commission de recours est composée de cinq membres, soit : 1. son Président ; 2. deux membres choisis par le conseil d'administration dont un administrateur et un membre de la direction générale ; 3. deux collaborateurs de l'entreprise, désignés par l'association des cadres supérieurs de l'« entreprise », dont l'un doit exercer la fonction de responsable d'activité. Le conseil d'administration et l'association des cadres supérieurs de l'entreprise désignent également des suppléants. La commission ne doit pas comprendre, en son sein, un membre d'un rang hiérarchique inférieur à celui du recourant. Le cas échéant, il est fait appel au suppléant répondant à cette exigence (art. 69 al. 2 RAStatut).

**5.7** Le moyen tiré de la violation de la garantie d'un tribunal indépendant et impartial revêt un caractère formel, dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès et des moyens que le recourant soulève dans la procédure au fond (ATF 139 III 120 consid. 3.2.2 *in fine* et la jurisprudence citée).

**5.8** Une demande de récusation formée contre un magistrat au motif d'une prévention ressortant d'un jugement au fond relève d'un grief de violation de la garantie d'un tribunal indépendant et impartial et doit être traitée dans le cadre du recours (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_583/2013).

**5.9** En l'espèce, le recourant indique, sans être contredit, n'avoir appris la composition de la commission que lors de la notification de la décision du 23 mai 2024. Formée dans le cadre du recours, la requête de récusation a été présentée dans les délai et forme prescrits par la loi, de sorte qu'elle est recevable.

La décision querellée mentionne les membres ayant participé à la décision, à savoir H\_\_\_\_\_ (présidente), I\_\_\_\_\_ (représentant le conseil d'administration), J\_\_\_\_\_ (représentant de la direction générale), K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ (représentants de l'association des cadres supérieurs des SIG), M\_\_\_\_\_ (greffier).

La composition est en conséquence conforme aux art. 81 al. 1 statut et 69 al. 2 RAStatut.

Le recourant soutient que J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ auraient dû se récuser. J\_\_\_\_\_ était directement rattaché à G\_\_\_\_\_, ancien directeur « Droit, Achats et Risques ». Ce dernier avait validé le mandat d'ouverture d'une enquête administrative à son encontre. J\_\_\_\_\_ ne pouvait pas désavouer son propre supérieur hiérarchique et désormais directeur *ad interim* dans son choix d'ouvrir une enquête administrative orientée. De surcroît, l'objectif de l'enquête était de protéger l'institution et partant la direction générale.

Or, il ressort de la consultation du site Internet des SIG (Direction générale et Conseil d'administration | SIG (sig-ge.ch, consulté le 25 septembre 2024), que la direction générale est composée de sept personnes. G\_\_\_\_\_ en est le directeur général *ad interim*. J\_\_\_\_\_ est l'un des six membres. Le motif de récusation invoqué par l'intéressé à ce stade de la procédure ne relève que de la seule hypothèse que J\_\_\_\_\_ ne pourrait désavouer le nouveau directeur des SIG et que l'enquête ne servirait qu'à protéger l'institution. Il ne s'agit là que d'impressions purement individuelles du recourant qui, à teneur de la jurisprudence précitée, ne sont pas décisives.

De même, le recourant soutient que K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ avaient des liens professionnels étroits, voire amicaux avec C\_\_\_\_\_. Tous trois faisaient partie du comité de l'association des cadres supérieurs des SIG (ci-après : ACSSIG) depuis de nombreuses années. C\_\_\_\_\_ était le représentant de l'association chargé des questions sur le harcèlement. Il était dès lors impossible pour l'ACSSIG de prendre le risque que son représentant soit exposé à des conséquences négatives. L\_\_\_\_\_ était directeur de la gestion opérationnelle de la direction « Droit, Achats et Risques », à savoir le directeur adjoint d'G\_\_\_\_\_. Il était historiquement responsable de la mitigation des risques du projet « D\_\_\_\_\_ » qu'il avait validé alors même que les alertes lancées par le recourant concernaient notamment le risque de financements croisés, l'installation des compteurs « D\_\_\_\_\_ meter » non opérationnels et la cyber sécurité des compteurs. Il avait en conséquence tout intérêt à ce que les lancements d'alerte ne soient pas traités dans l'enquête puisqu'il en allait de sa responsabilité personnelle aussi. L'ouverture de l'enquête administrative doit notamment permettre d'établir si, comme le soutient le recourant, il a fait l'objet de mobbing au motif qu'il aurait alerté sur les risques du projet. Rien n'indique que la problématique des lancements d'alerte doive être écartée de l'enquête. Les allégations du recourant sur les intérêts privés de L\_\_\_\_\_ sont sans pertinence.

Or, le fait de faire partie d'une même association, de surcroît professionnelle, ne constitue pas un motif de récusation, conformément à la jurisprudence précitée.

L'appartenance de deux membres de la commission au comité de celle-ci, à l'instar de C\_\_\_\_\_ est, en l'état, non déterminante. D'une part, la commission a aussi ouvert une enquête contre ce dernier. D'autre part, la décision ne porte que sur une demande, incidente, qu'un enquêteur établisse avec soin les faits. L'existence de relations amicales entre les intéressés n'est en l'état qu'alléguée. Même à considérer que lesdites relations soient établies, elles n'atteignent pas l'intensité nécessaire pour fonder une récusation.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que la décision attaquée a été rendue par une autorité régulièrement composée.

- 6.** Le recourant reproche à la commission une violation de son droit d'être entendu, celle-ci ne l'ayant pas auditionné.

**6.1** L'al. 6 de l'art. 70 RAsstatut, applicable à la procédure devant la commission, prévoit que celle-ci entend le recourant, son responsable hiérarchique, le supérieur de celui-ci, un représentant des ressources humaines, les collègues directes de l'intéressé ainsi que toute autre personne dont l'audition lui paraît utile. L'art. 70 al. 5 RAsstatut prévoit que la commission « réunit les éléments nécessaires et procède aux actes d'instruction nécessaires pour fonder sa décision conformément à la LPA ».

**6.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas été auditionné par la commission. Celle-ci, se référant à l'art. 72 LPA, auquel l'art. 70 al. 5 RAsstatut renvoie, a estimé que, le recours s'avérant manifestement irrecevable, elle pouvait statuer sans actes d'instruction, précisant que le droit d'être entendu du recourant avait été respecté, celui-ci ayant pu s'exprimer dans ses écritures.

Ce raisonnement est fondé. En retenant que le recourant avait eu l'occasion d'exposer son point de vue dans les écritures déposées devant elle et que le recours était, selon elle, manifestement irrecevable, la commission pouvait, sans violer le droit d'être entendu du recourant, statuer sans procéder à son audition.

Le grief de violation du droit d'être entendu est donc écarté. Autre est la question de savoir si le recours était manifestement irrecevable.

- 7.** Le recourant se plaint d'un déni de justice au motif que la commission a refusé de statuer sur la nullité de la décision du 29 janvier 2024 et sur celle de sa libération de l'obligation de travailler.

**7.1** La compétence d'ordonner l'ouverture d'une enquête administrative revient au « directeur droit et risques », conformément à l'art. 68 RAsstatut, applicable par renvoi de l'art. 77 al. 4 du statut du personnel. En l'espèce, G\_\_\_\_\_, alors directeur exécutif « droit achats et risques », a signé le mandat d'enquête adressé à l'enquêteur le 1<sup>er</sup> février 2024, avec F\_\_\_\_\_, directeur général à l'époque. Ainsi, quand bien même le courrier du 29 août 2023 informant le recourant de l'ouverture d'une enquête administrative en vue de clarifier la question de savoir si des actes de harcèlement ou d'autres atteintes à la personnalité avaient eu lieu dans le cadre de la relation de travail entre le recourant et C\_\_\_\_\_, il ne fait aucun doute que la

décision d'ouvrir une telle enquête a été prise par la personne y étant formellement habilitée.

La décision ne souffre donc pas d'un vice la rendant nulle ou annulable.

**7.2** S'agissant de la libération de l'obligation de travailler, il s'agit, de jurisprudence constante, d'une décision incidente. Elle était en conséquence soumise aux mêmes conditions que la décision d'ouverture d'une enquête administrative. Le recours à son encontre était dès lors irrecevable, en l'absence de préjudice irréparable, conformément à la jurisprudence constante, développée dans le considérant qui suit.

La commission n'a pas commis de déni de justice.

**8.** Le recourant estime que son recours aurait dû être déclaré recevable, dès lors qu'il était exposé à un préjudice difficilement réparable.

**8.1** Selon l'art. 57 let. c *ab initio* LPA, les décisions incidentes peuvent faire l'objet d'un recours si elles risquent de causer un préjudice irréparable. Selon la même disposition *in fine*, elles peuvent également faire l'objet d'un tel recours si cela conduisait immédiatement à une solution qui éviterait une procédure probatoire longue et coûteuse.

**8.2** L'art. 57 let. c LPA a la même teneur que l'art. 93 al. 1 let. a et b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110). Le préjudice irréparable visé par l'art. 93 al. 1 let. a et b LTF suppose que le recourant ait un intérêt digne de protection à ce que la décision attaquée soit immédiatement annulée ou modifiée (ATF 138 III 46 consid. 1.2). Un préjudice est irréparable lorsqu'il ne peut être ultérieurement réparé par une décision finale entièrement favorable au recourant. Un intérêt économique ou un intérêt tiré du principe de l'économie de la procédure peut constituer un tel préjudice. Le simple fait d'avoir à subir une procédure et les inconvénients qui y sont liés ne constitue toutefois pas en soi un préjudice irréparable. Un dommage de pur fait, tel que la prolongation de la procédure ou un accroissement des frais de celle-ci, n'est notamment pas considéré comme un dommage irréparable de ce point de vue (ATF 147 III 159 consid. 4.1 ; 142 III 798 consid. 2.2).

**8.3** La chambre administrative a précisé à plusieurs reprises que l'art. 57 let. c LPA devait être interprété à la lumière de ces principes (ATA/1622/2017 du 19 décembre 2017 consid. 4c ; cette interprétation est critiquée par certains auteurs qui l'estiment trop restrictive : Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Questions choisies de procédure administrative, SJ 2014 II p. 458 ss).

**8.4** De jurisprudence constante, la décision d'ouverture d'une enquête administrative ne cause pas un préjudice irréparable, dès lors qu'une décision après l'enquête administrative, qui serait entièrement favorable à l'intéressé, permet de réparer une éventuelle atteinte, notamment à sa personnalité (ATA/425/2023 du 25 avril 2023 consid. 2.5 ; ATA/1222/2022 du 6 décembre 2022 consid. 3h ; ATA/265/2021 du 2 mars 2021 consid. 4 ; ATA/1018/2018 du 2 octobre 2018 consid. 11a).

**8.5** Lorsqu'il n'est pas évident que le recourant soit exposé à un préjudice irréparable, il lui incombe d'expliquer dans son recours en quoi il serait exposé à un tel préjudice et de démontrer ainsi que les conditions de recevabilité de son recours sont réunies (ATF 136 IV 92 consid. 4 ; ATA/1622/2017 précité consid. 4d ; ATA/1217/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2d).

**8.6** La seconde hypothèse de l'art. 57 let. c LPA suppose cumulativement que l'instance saisie puisse mettre fin une fois pour toutes à la procédure en jugeant différemment la question tranchée dans la décision préjudicielle ou incidente et que la décision finale immédiate qui pourrait ainsi être rendue permette d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse (ATF 133 III 629 consid. 2.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_413/2018 du 26 septembre 2018 consid. 3).

**8.7** Selon la loi sur la protection des lanceurs d'alerte du 29 janvier 2021 (LPLA - B 5 07), la protection des lanceurs d'alerte et des témoins d'irrégularités membres du personnel est assurée par l'employeur. L'art. 34 LPA est applicable au témoignage (art. 8 al. 1 LPLA). Cette dernière disposition prévoit que les témoins, outre les indications relatives à leur identité et lien avec les parties, sont exhortés à dire la vérité et peuvent être rendus attentifs aux conséquences d'un faux témoignage.

**8.8** L'art. 61 du statut est consacré à la protection de la personnalité. Son al. 3 prévoit qu'un règlement d'application du statut précise les notions de harcèlement et de conflits professionnels ainsi que les procédures à suivre dans de tels cas. Selon ce règlement, le collaborateur qui se sent victime de harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité peut le signifier à la personne qui lui porte cette atteinte ou à son supérieur. Il peut aussi solliciter un rendez-vous à l'Ombudsman (point B.1). Celui-ci décide de l'ouverture d'un dossier (point B.2.2.2).

Selon le règlement spécifique relatif aux dénonciations à l'Ombudsman, celui-ci décide s'il entend ouvrir un dossier lorsqu'un collaborateur « remonte » une situation de harcèlement ou de conflits ou de fraude (chapitre 1 ch. 1).

**8.9** En l'espèce, la commission a retenu que le recourant ne subissait aucun préjudice irréparable du fait de la décision d'ouverture d'une enquête administrative. Si ladite enquête lui était entièrement favorable, voire concluait qu'il était victime de harcèlement, des décisions adéquates seraient prises. Il pouvait aussi contester la décision finale. L'admission de son recours ne permettait pas de mettre un terme à une procédure longue et coûteuse. Au demeurant, il ne contestait pas le principe de l'enquête administrative, mais le fait qu'elle le visait. En tant qu'il sollicitait de la commission de constater qu'il n'était passible d'aucune action disciplinaire ni d'une résiliation des rapports de service, il demandait à celle-ci de procéder elle-même à l'enquête administrative, ce qui n'était pas le but d'un recours dirigé contre l'ouverture d'une telle enquête.

Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique. En effet, l'ouverture de l'enquête administrative tend, selon le mandat confié à l'enquêteur, à examiner les allégations de harcèlement et d'atteintes à la personnalité formulées par le recourant à l'endroit

de C\_\_\_\_\_ et de son employeur. Elle n'est, en tant que telle, pas susceptible de causer au recourant un préjudice difficilement réparable. Si, comme il le soutient, elle confirme les actes de harcèlement et les atteintes à la personnalité allégués, ce constat permettra au recourant d'en déduire des prétentions et à l'employeur de prendre les mesures de protection de la personnalité nécessaires. Si au contraire, l'enquête ne devait pas établir les atteintes alléguées, notamment la qualité de victime du recourant, celui-ci pourra en contester les conclusions et conservera la possibilité de s'y opposer.

Selon la jurisprudence, la libération de travailler, en tant qu'exécution anticipée, ne constitue pas un préjudice irréparable, la question de savoir si les reproches formulés sont justifiés pouvant, le cas échéant, être traitée dans le cadre d'un recours contre la résiliation des rapports de service (ATA/1169/2022 du 22 novembre 2022 consid. 4).

Par ailleurs, l'éventuelle atteinte à sa réputation professionnelle ne constitue pas un préjudice irréparable au sens de l'art. 57 let. c LPA. En effet, à teneur de la jurisprudence constante, s'agissant de l'atteinte à la réputation et à l'avenir professionnel, une décision de libération de l'obligation de travailler n'est en soi pas susceptible de causer un préjudice irréparable puisqu'une décision finale entièrement favorable au recourant permettrait de la réparer (ATA/184/2020 du 18 février 2020 consid. 4 ; ATA/1020/2018 du 2 octobre 2018 consid. 4b).

De même, le recourant ne subit aucun préjudice financier, son traitement n'ayant pas été suspendu. Ceci exclut une quelconque atteinte à ses intérêts économiques (ATA/313/2023 du 28 mars 2023 consid. 2 et les arrêts cités). Il ne démontre par ailleurs pas que la libération de son obligation de travailler l'empêcherait de percevoir sa prime, étant rappelé que selon son employeur, tel ne sera pas le cas et qu'il y reste éligible.

Pour le surplus, le recourant ne rend pas vraisemblable que l'admission de son recours auprès de la commission conduirait à une décision finale permettant d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse. Au contraire, le recourant évoque une affaire qu'il considère être complexe, s'étalant sur plusieurs années et impliquant de nombreuses personnes.

Au vu de ce qui précède, la commission n'a ni violé la loi ni abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que l'existence d'un préjudice difficilement réparable n'était pas rendue vraisemblable et qu'ainsi, le recours formé devant elle était irrecevable.

Mal fondé, le recours sera donc rejeté.

9. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

Le litige ne présente pas de valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) et porte sur une question incidente au sens de l'art. 93 LTF.

\* \* \* \* \*

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

rejette, dans la mesure de sa recevabilité, le recours interjeté le 10 juillet 2024 par A\_\_\_\_\_ contre la décision de la commission de recours en matière d'application du Statut du personnel des Services industriels de Genève du 23 mai 2024 ;

met un émolument de CHF 800.- à la charge de A\_\_\_\_\_ ;

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

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 si la contestation porte sur une question juridique de principe ou par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 93 et 113 ss LTF ;

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, avenue du Tribunal-Fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Toni KEREZELOV, avocat du recourant, aux Services industriels de Genève ainsi qu'à la commission de recours en matière d'application du statut du personnel des SIG.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MARMY

le président siégeant :

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :