

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2438/2025-FPUBL

ATA/983/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 9 septembre 2025**

dans la cause

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

représenté par Me Audrey GOHL, avocate

**recourant**

contre

**ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTÉGRATION**

représentés par Me Romain JORDAN, avocat

**intimés**

---

## EN FAIT

- A. Par décision du 1<sup>er</sup> juillet 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, les Établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI) ont ouvert à l'encontre de A\_\_\_\_\_ une procédure de reclassement.

Ce dernier occupait le poste de maître de réadaptation à 90% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les faits faisant l'objet de l'entretien de service qui avait eu lieu le 16 mai 2025 étaient reconnus et corroborés par les extraits de l'échange de messages inappropriés à caractère sexuel qu'il avait entretenus avec une ancienne stagiaire. La posture et l'attitude n'avaient pas été adéquates par rapport à la fonction occupée. Ils constituaient des manquements graves aux devoirs de service, pouvant fonder une résiliation des rapports de service. La procédure de reclassement était ouverte. Il était rappelé que le service des ressources humaines des EPI allait lui proposer son soutien à la recherche d'un poste disponible répondant à ses capacités à l'extérieur de l'institution, durant deux mois.

- B. a. Par acte expédié le 10 juillet 2025 à la chambre administrative de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision, dont il a demandé l'annulation. Il a requis la restitution de l'effet suspensif.

Les faits reprochés n'étaient pas constitutifs de manquements graves. Il n'y avait qu'un manquement isolé, à savoir un message adressé à une ancienne bénéficiaire des EPI, envoyé par son téléphone personnel, un vendredi soir, en dehors des horaires de travail. Il avait été libéré de son obligation de travailler le 9 mai 2025, en même temps qu'il avait été convoqué à un entretien de service. Il était en incapacité de travail depuis le 9 mai 2025. Il avait toujours eu de très bonnes évaluations de ses prestations.

Il admettait que son comportement avec l'ancienne stagiaire avait été inadéquat et déplacé. Ce message n'était toutefois pas propre à ébranler la confiance de son employeur en lui.

- b. Les EPI ont conclu à l'irrecevabilité du recours et au rejet de la requête de restitution de l'effet suspensif.

c. Dans sa réplique, le recourant a indiqué être toujours en arrêt de travail. Il a produit un nouveau certificat médical, établi le 20 août 2025, prévoyant une incapacité de travail jusqu'au 21 septembre 2025. Il précisait qu'un nouveau rendez-vous, dans le cadre de la procédure de reclassement, avait été fixé au 4 septembre 2025. Il était probable qu'il doive être hospitalisé.

- d. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger sur effet suspensif et sur le fond.

## 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).
2. Est litigieux le bien-fondé de la décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement.

**2.1** Selon l'art. 57 let. c *in 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 conduirait immédiatement à une solution qui éviterait une procédure probatoire longue et coûteuse.

**2.2** 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).

**2.3** 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).

**2.4** 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).

**2.5** 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).

**2.6** Dans sa jurisprudence rendue avant 2017, la chambre de céans a en général nié l'existence d'un préjudice irréparable en cas d'ouverture d'une procédure de reclassement, une telle décision étant au contraire destinée, dans l'hypothèse où le reclassement aboutirait, à éviter ou à atténuer les effets de la décision de licenciement envisagée (pour une casuistique : ATA/821/2023 du 9 août 2023 consid. 2.6).

Le Tribunal fédéral a néanmoins admis l'existence d'un préjudice irréparable dans un cas dans lequel le recourant n'avait eu d'autre choix que d'accepter une rétrogradation comme alternative à son licenciement. L'irrecevabilité revenait *de facto* à priver le recourant de la possibilité de contester devant l'autorité de recours les motifs qui avaient conduit à son changement d'affectation (au sens de l'art. 12 al. 3 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]). Le recourant ne pouvait en définitive les contester que s'il provoquait la résiliation de ses rapports de service, en s'opposant d'emblée à tout reclassement, ou en cas d'échec d'un reclassement. Or, déjà au moment du prononcé de la décision incidente, il apparaissait évident que le recourant n'avait guère d'autre choix que d'accepter toute mesure qui lui serait proposée comme alternative à son licenciement, en dépit de l'important déclassement professionnel, personnel et salarial que cela impliquerait. Du moment qu'il ne pouvait pas faire contrôler par le juge la réalité d'un motif fondé de résiliation des rapports de service au sens des art. 22 LPAC et 46A 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), sans renoncer dans le même temps à un reclassement, il subissait un préjudice irréparable, qu'il soit d'ordre juridique ou à tout le moins de fait. L'acceptation de la proposition de reclassement n'était ainsi pas susceptible de supprimer l'intérêt actuel juridique ou pratique au traitement du recours (ATF 143 I 344 consid. 7 et 9).

Depuis lors, dans un cas, la chambre de céans a admis, la recevabilité d'un recours interjeté contre une décision d'ouverture d'une procédure de reclassement (ATA/37/2022 du 18 janvier 2022 consid. 2b). La décision litigieuse retenait que l'inaptitude totale de travail du recourant justifiait l'ouverture de la procédure de reclassement. Or, si la question du bien-fondé de l'inaptitude retenue, qui n'avait pas été établie dans le respect des règles applicables à une telle situation, ne pouvait pas être examinée à cette occasion, le recourant s'exposait à un préjudice difficilement réparable, dès lors que l'ensemble de la procédure suivie alors différerait considérablement de celle qui serait conduite si son aptitude, même partielle, était reconnue. Partant, il y avait lieu, dans ces circonstances particulières, d'entrer en matière sur son recours.

Dans les autres cas, la chambre administrative a déclaré les recours irrecevables parce que la décision au fond avait été rendue dans l'intervalle (ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021 consid. 2 et les arrêts cités) ou faute de préjudice irréparable (ATA/1019/2023 du 19 septembre 2023 ; ATA/821/2023 du 9 août 2023 ;

ATA/1169/2022 du 22 novembre 2022 ; ATA/1260/2020 du 15 décembre 2020 consid. 2c).

Plus récemment, la chambre de céans a jugé irrecevable le recours contre la décision d'ouverture de la procédure de reclassement dans une espèce où le recourant n'indiquait pas avoir alors reçu une offre concrète de reclassement dans un poste nettement moins rémunéré que son poste précédent ni que celle-ci serait à son désavantage. Dans l'hypothèse où le reclassement n'aboutirait pas, l'existence du motif fondé invoqué pourrait être examinée dans le cadre d'un éventuel recours contre la décision de licenciement. Par ailleurs, le fait que le recourant se trouvât en arrêt maladie ne permettait pas de retenir une autre solution, puisqu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdisait de poursuivre une procédure de reclassement pendant un cas d'incapacité de travail (ATA/324/2024 du 5 mars 2024 consid. 4 avec les références citées). D'autre part, l'hypothèse de l'art. 57 let. c LPA n'était pas applicable.

Le même raisonnement a été repris dans les arrêts ATA/477/2024 du 16 avril 2024 consid. 4 et ATA/299/2025 du 25 mars 2025 consid. 5.

**2.7** En tant que membre des EPI, le recourant est soumis à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 43 al. 1 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 - LIPH - K 1 36 ; art. 1 al. 1 let. a LPAC).

**2.8** En vertu de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (art. 22 let. a LPAC), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 let. b LPAC), la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/856/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a ; Mémorial du Grand Conseil 2005-2006/XI A 10420). Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

**2.9** Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.2 et les références citées).

Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit le licenciement pour motif fondé comme envisagé dans le cas d'espèce au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC).

**2.10** Selon la jurisprudence, les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2).

**2.11** Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). L'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b). Ils se doivent, par leur attitude, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Le fonctionnaire doit s'acquitter de sa tâche, dans la mesure qui correspond à ses fonctions, en respectant notamment la légalité et l'intérêt public. Il doit veiller à la conformité au droit de ses actes ; il lui appartient d'informer ses supérieurs des problèmes qui pourraient se poser et des éventuelles améliorations à apporter au service (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2e éd., 2018, n° 7.3.3.1).

**2.12** L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e et les références citées).

**2.13** Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

La procédure de reclassement est réglée à l'art. 46A RPAC, qui prévoit que lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

3. En l'espèce, comme dans les ATA/299/2025, ATA/477/2024 et ATA/324/2024 précités, il apparaît que le recourant ne se trouve pas dans la situation où il se verrait contraint d'accepter un poste dans le cadre de la procédure de reclassement entraînant un déclassement professionnel, personnel et salarial – situation dans laquelle l'existence d'un préjudice irréparable devrait être retenue – ni dans celle où le licenciement aurait déjà été prononcé, ce qui rendrait le recours sans objet.

La procédure de reclassement a été ouverte par décision du 1<sup>er</sup> juillet 2025. Il était initialement prévu que les services des ressources humaines lui proposeraient leur soutien à la recherche d'un poste disponible répondant à ses capacités à l'extérieur des EPI, durant un délai de deux mois, qu'ils l'accompagneraient dans la mise à jour de son *curriculum vitae* et lui remettraient un certificat de travail intermédiaire. Compte tenu de l'incapacité de travail du recourant, les intimés ont proposé une nouvelle date, le 4 septembre 2025, pour faire un point de situation sur le reclassement, en examinant son dossier de candidature, ses éventuelles postulations et/ou offres d'emploi externes. Le recourant a répondu qu'il ne serait pas en mesure, pour des raisons de santé, de participer à la procédure de reclassement, en tout cas jusqu'au 21 septembre 2025.

En ces circonstances, le recourant n'a, en l'état, pas pu donner suite à la procédure de reclassement. Il s'ensuit qu'à ce stade, il n'a reçu aucune offre concrète de reclassement. En outre, il semblerait, en l'état, que la procédure de reclassement ne pourra pas aboutir, faute pour le recourant de pouvoir y participer. Cependant, cette situation ne l'empêcherait pas, si son licenciement devait être prononcé, de contester la réalisation d'un motif fondé de licenciement.

Par ailleurs, le recourant ne conteste pas l'absence de préjudice économique, dans la mesure où il continue, à ce jour, de percevoir son traitement.

Au vu de ce qui précède, le recourant a échoué à démontrer l'existence d'un préjudice irréparable. Au surplus, les autres griefs invoqués par le recourant, en particulier le caractère isolé du manquement reproché qu'il regrette, relèvent d'une procédure de recours au fond contre une éventuelle décision de licenciement pour motif fondé.

Enfin, l'admission du présent recours ne serait pas susceptible de mettre fin à la procédure administrative en cours ouverte par l'annonce des intimés qu'ils envisageaient de résilier les rapports de service les liant au recourant.

Par conséquent, le recours sera déclaré irrecevable.

Le présent arrêt rend sans objet la requête de restitution de l'effet suspensif.

4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique à même de traiter la procédure lui-même (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/185/2020 du 18 février 2020 consid. 11 ; ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 consid. 15).

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**

déclare irrecevable le recours interjeté le 10 juillet 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la décision des Établissements publics pour l'intégration du 1<sup>er</sup> juillet 2025 ;

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 LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; 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 Audrey GOHL, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Romain JORDAN, avocat des intimés.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF,  
Jean-Marc VERNIORY, Philippe KNUPFER, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

la présidente siégeant :

D. WERFFELI BASTIANELLI

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :