

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2607/2025-FPUBL

ATA/1297/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 25 novembre 2025

dans la cause

A _____

recourant

contre

VILLE DE GENÈVE

intimée

EN FAIT

A. a. A_____ a été nommé en qualité d'employé technique au B_____ (ci-après : B_____) dès le 1^{er} juillet 2001, avec le statut d'auxiliaire fixe.

b. Par décision du 25 septembre 2002, il a été nommé en qualité d'employé technique avec statut de fonctionnaire dès le 1^{er} octobre 2002.

c. Dès la deuxième moitié de 2024, il a été transféré dans le secteur « Événements », nouvellement créé. À la même période, il a aussi intégré un nouveau bureau et une nouvelle équipe, composée de C_____, chargé de production d'événements, D_____, assistante de projet, E_____, comptable, ainsi que d'un civiliste et d'un apprenti.

B. a. Le 13 décembre 2024, D_____ a dénoncé auprès de F_____, gestionnaire des ressources humaines, certains agissements de l'intéressé.

Selon ses dires, depuis quelques mois, A_____ avait un comportement qu'elle qualifiait de harcèlement envers C_____. Elle a expliqué qu'il était grossier et se permettait des gestes déplacés à son endroit. Il chantonait en utilisant le prénom de ses collègues et démontrait du mépris pour leurs activités.

b. Le même jour, C_____, G_____, civiliste, et E_____ ont été entendus par F_____.

C_____ a expliqué que A_____ était méprisant, voire raciste, à son endroit et remettait en question sa légitimité. Il l'appelait « suceur de bites » quatre fois par semaine et avait eu, à de nombreuses reprises, des gestes déplacés à son endroit. Il avait également attrapé son avant-bras et l'avait porté à son entrejambe en lui disant « suce-moi la bite ». Il lui avait soumis des photos de femmes dénudées sans son consentement. Son comportement avait eu une influence négative sur lui, la situation lui pesant, avec des répercussions sur sa concentration, son efficacité et sa santé physique.

G_____ a expliqué avoir été choqué par l'ambiance dans le bureau et par les remarques verbales et grossières émises par A_____. Il avait également constaté des gestes inappropriés de ce dernier à l'encontre de C_____.

E_____ a confirmé avoir vu plusieurs fois A_____ avoir un comportement déplacé à l'encontre de C_____ et avoir entendu les petites chansons, ou des insultes qu'il proférait à l'encontre de ce dernier, telles que « suceur de bites ». Il se sentait gêné par ce qu'il voyait et entendait dans son bureau, qualifiant la situation d'inadmissible.

c. Par courrier du même jour, H_____, directeur du B_____, a convoqué A_____ pour un entretien le 16 décembre 2024. Vu la gravité de la situation, il avait demandé à ce dernier de se mettre en congé jusqu'à l'heure de l'entretien, l'informant qu'une mesure managériale serait prise à son endroit.

d. A _____ a été entendu par H _____ et F _____.

Il a reconnu être tactile avec tout le monde et faisait des tapettes dans le cou comme preuve d'affection. Les photos de femmes dénudées étaient « sensuelles » et il ne proposait jamais de les montrer dans le cadre du travail. Il ne se souvenait pas d'avoir dit « suceur de bite », mais a expliqué dire « dans ton cul » à des collègues « potes » avec qui il avait un rapport plus amical. Il a reconnu avoir mis une tapette sur les fesses de son collègue. C'était de la tendresse, de l'amitié.

e. Le 18 décembre 2024, le conseil administratif (ci-après : le CA) de la Ville de Genève (ci-après : la ville) a sollicité une investigation auprès du groupe de confiance (ci-après : GdC), en raison des agissements, gestes inappropriés et paroles dénigrantes de A _____ à l'encontre de ses collègues.

f. Le 5 juin 2025, le GdC a adressé son rapport d'investigation à A _____, D _____, C _____ et E _____.

En conclusion, il avait constaté l'existence de harcèlement sexuel de A _____ à l'encontre de C _____, ainsi que l'existence d'atteintes à la personnalité de la part de A _____ à l'encontre de C _____, D _____ et E _____.

g. A _____ a été entendu par une délégation du CA le 19 juin 2025 et a fait valoir ses observations par écrit le 20 juin 2025.

Il a notamment expliqué avoir fait une grosse dépression en 2024 et a produit un certificat médical. Il considérait sa suspension comme une injustice, ne reflétant pas les 30 années passées au service de la ville.

h. D _____ a fait valoir ses observations le 22 juin 2025. Elle considérait ne pas avoir été atteinte dans sa personnalité par le comportement de A _____, même si ses petites chansons étaient dérangeantes et pouvaient la déconcentrer et l'énerver.

C _____ et E _____ n'ont pas formulé d'observations.

i. Par décision du 26 juin 2025, le CA a confirmé faire siennes les conclusions du GdC du 5 juin 2025, en ce sens qu'il était constaté l'existence d'un harcèlement et d'une atteinte à la personnalité par A _____ à l'encontre de C _____. Il était également constaté l'existence d'atteintes à la personnalité à l'encontre de D _____ et de E _____.

j. Par courrier du même jour, le CA a informé A _____ de ce qu'il envisageait de prononcer un licenciement pour motif objectivement fondé, en raison de l'atteinte à la personnalité de trois membres du personnel.

k. Le 8 juillet 2025, A _____ a adressé ses observations au CA.

C. a. Par acte du 25 juillet 2025, A _____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 26 juin 2025, concluant à son annulation et à ce que l'absence de harcèlement sexuel et d'atteinte à la personnalité à l'encontre de C _____,

D_____ et E_____ soit constatée. Subsidiatement, il sollicitait la suspension de la procédure dans l'attente de la décision du CA en lien avec son licenciement.

La décision litigieuse affectait sa situation lui causait un préjudice grave et irréparable, que ce soit en termes financiers et réputationnels. Elle violait son droit d'être entendu et mettait en exergue les manquements de son employeur à son devoir de protection. Le GdC avait instruit son dossier « à charge », afin de ne retenir que les éléments en sa défaveur. Il n'avait notamment pas tenu compte du fait que D_____ avait « retiré sa plainte ». Il avait consacré plus de 30 années de sa vie professionnelle au B_____. Un licenciement aurait pour effet d'anéantir sa réputation et tout espoir de réinsertion, vu son âge et sa fragilité psychique. Ses évaluations démontraient une attitude et un comportement irréprochables. Or, ces éléments n'avaient pas été pris en compte.

b. Le 10 septembre 2025, la ville a conclu à ce que le recours soit déclaré irrecevable et au rejet de la demande de suspension.

La décision entreprise était constatatoire et incidente. Or, le recourant ne subissait pas de préjudice irréparable, puisqu'il pourrait, le cas échéant, contester son licenciement. Son salaire lui était versé dans son intégralité, si bien qu'il ne subissait pas de préjudice financier. Il ne subissait pas non plus d'atteinte à sa réputation, la procédure en cours étant confidentielle.

c. Le 4 novembre 2025, le recourant a persisté dans ses conclusions. Les accusations portées à son encontre avaient eu des conséquences particulièrement lourdes, qu'il avait dû affronter dans un profond silence, sans véritable compréhension de la situation ni possibilité d'en mesurer l'ampleur. Son employeur avait clairement perçu qu'il était en souffrance et qu'il n'allait pas bien mais n'avait entrepris aucune démarche. Sa mise à pied, assortie d'une interdiction totale de tout contact avec ses collègues, l'avait plongé dans un profond isolement et une grande détresse. Il n'avait jamais mentionné que son droit à la parole n'avait pas été respecté par le GdC. Il considérait que son employeur avait, par simplification, interprété les conséquences de son état de santé dans le cadre d'accusations de harcèlement sexuel, afin de se décharger d'une problématique qu'il n'avait pas su ou pu gérer de manière adéquate. Il sollicitait la mise en place d'une enquête approfondie sur les faits et les éventuels manquements de la part de son employeur dans le suivi de sa situation.

d. Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

- 1.** La chambre administrative examine d'office la recevabilité du recours (art. 11 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

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. b LPA).

2. 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.

2.1 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 (AT 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). 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 à la recourante ou au recourant permettrait de la réparer (ATA/1143/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 8.9).

2.2 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/1177/2025 du 28 octobre 2025 consid. 2.3 et la référence).

2.3 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 du 19 décembre 2017 consid. 4d ; ATA/1217/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2d).

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).

2.4 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 ; ATA/963/2024 du 20 août 2024 consid. 2.7).

2.5 Dans un ATA/211/2025 du 4 mars 2025, la chambre administrative a déclaré irrecevable le recours formé par un fonctionnaire contre une décision de son employeur constatant l'existence d'un harcèlement sexuel sur la base du rapport du GdC. La question de savoir si les reproches formulés étaient justifiés pouvait, le cas échéant, être examinée à l'occasion du contrôle judiciaire de la résiliation des rapports de service, étant précisé qu'une issue entièrement favorable au recourant était possible. De même, au vu de la volonté de l'employeur de procéder à la résiliation des rapports de service dès la fin de la période de protection, l'admission du recours n'était pas de nature à mettre fin à la procédure administrative en cours (consid. 2.6).

2.6 En l'occurrence, il n'est pas contesté que la décision du 26 juin 2025 a un caractère constatatoire. Elle se limite à constater, sur la base du rapport du GdC du 5 juin 2025, l'existence d'un harcèlement et d'une atteinte à la personnalité par le recourant à l'encontre de C_____, ainsi que l'existence d'atteintes à la personnalité de D_____ et E_____. Par courrier du même jour, le CA a informé l'intéressé qu'il envisageait de prononcer un licenciement pour motif objectivement fondé. La décision entreprise s'inscrit ainsi dans le cadre d'une procédure de licenciement et n'est qu'une étape vers la décision finale. En tant qu'elle ne met pas fin à la procédure, il s'agit d'une décision incidente (arrêt du Tribunal fédéral 8D_6/2023 du 27 octobre 2023 consid. 1.3).

La question se pose donc de savoir si celle-ci cause un préjudice irréparable au recourant.

Devant la chambre de céans, l'intéressé invoque un préjudice grave et irréparable, que ce soit en termes financiers et réputationnels.

Or, comme rappelé ci-avant, l'intimée a informé l'intéressé qu'elle envisageait d'engager une procédure en vue d'un licenciement pour motif objectivement fondé et lui a donné l'occasion de faire valoir ses observations, ce que le recourant a fait. L'intéressé pourra ainsi contester la décision de licenciement auprès de la chambre de céans. La question de savoir si les reproches qui lui sont faits, à savoir l'existence d'un harcèlement d'un collègue et d'une atteinte à la personnalité de trois collègues, sont justifiés pourra, le cas échéant, être examinée à l'occasion du contrôle judiciaire de la résiliation des rapports de service. Dans ces conditions, le recourant ne subit aucun préjudice irréparable. Contrairement à ce qu'il soutient, la décision litigieuse ne lui porte pas de préjudice économique, dès lors qu'il n'est pas contesté qu'il continue de recevoir son traitement. Quant à l'éventuelle atteinte à sa

réputation, elle ne constitue pas davantage un préjudice irréparable. Outre que la procédure est restée pour l'heure confidentielle, on ne peut exclure que le recourant puisse bénéficier d'une décision finale entièrement favorable, qui réparerait les éventuelles atteintes portées à sa réputation par la décision incidente litigieuse.

La première hypothèse de l'art. 57 let. c LPA n'est pas réalisée.

De même, au vu de la volonté de l'employeur de procéder à son licenciement, l'admission du présent recours ne serait pas de nature à mettre fin à la procédure administrative en cours. La seconde hypothèse de l'art. 57 let. c LPA n'est donc pas non plus réalisée.

Le recours est ainsi irrecevable, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner les griefs de fond soulevés par le recourant. Pour les mêmes motifs, il n'y a pas non plus lieu de suspendre la procédure dans l'attente de la décision du CA relative au licenciement.

3. Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui ne peut se voir allouer une indemnité de procédure (art. 87 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est *a priori* 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 irrecevable le recours interjeté le 25 juillet 2025 par A_____ contre la décision du Conseil administratif de la Ville de Genève du 26 juin 2025 ;

met un émoulement de CHF 500.- 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 trente 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 A_____ ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. MAZZA

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :