

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2929/2025-FPUBL

ATA/489/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 19 mai 2026

dans la cause

A_____

représenté par Me Laura SANTONINO, avocate

recourant

contre

VILLE DE GENÈVE

intimée

EN FAIT

- A.** **a.** A_____, né en 1985, a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) le _____ 2006 pour une durée déterminée en qualité d'ouvrier au service voirie-ville propre (ci-après : VVP). Son contrat a été renouvelé à deux reprises avec une échéance au 31 janvier 2007.
- b.** Par décision du 28 mars 2007, A_____ a été nommé au poste d'ouvrier au VVP, au sein de l'unité de collecte des déchets (ci-après : UCD) avec effet au _____ 2007.
- c.** Le 18 mars 2009, le conseil administratif de la ville (ci-après : CA) a confirmé sa nomination à ce poste, dès le _____ 2009, pour une durée indéterminée.
- d.** Selon son dernier cahier des charges signé le _____ 2022, A_____ a pour mission générale de collecter des déchets et de nettoyer les voiries.
- B.** **a.** Selon les entretiens périodiques de 2007, 2008, 2009, 2014, A_____ répondait aux attentes et accomplissait les tâches demandées.
- b.** Il ressort du compte rendu de l'entretien du 28 juin 2018, que, le 28 janvier 2014, A_____ avait été reçu pour un recadrage, dans la mesure où il avait laissé au sol une grande quantité de déchets après son passage. À la suite de cet événement, il avait postulé et obtenu une place fixe « aux encombrants » qui lui avait été attribuée le 1^{er} septembre 2014. Son comportement s'était amélioré depuis lors. Les horaires de travail et les temps de pause devaient toutefois être respectés.
- c.** À l'entretien de suivi du 8 avril 2019, une amélioration du respect des horaires de travail avait été constatée.
- d.** Le 26 août 2024, une collaboratrice du VVP a écrit un courriel aux ressources humaines (ci-après : RH) du VVP.
- Elle avait reçu en entretien une apprentie employée de commerce au VVP qui travaillait à la réception. Cette apprentie s'était plainte que durant le mois de juillet 2024, A_____ avait eu, à deux reprises, des échanges avec elle. Il lui avait dit, pour le premier événement, « vous êtes ravissante ». Cela avait perturbé l'apprentie qui trouvait la « situation malaisante » lorsque A_____ était à la réception.
- e.** Entre les 27 et 29 août 2024, les RH ont entendu plusieurs collaboratrices.
- f.a** Une employée de cafétéria avait souhaité être entendue au sujet du comportement de A_____ le 22 août 2024. Selon le procès-verbal, le précité lui avait dit « je ne suis pas un hypocrite comme les autres hommes qui veulent te pénétrer mais ne te le disent pas, moi je te le dis en face ». Il avait également ajouté « comme le gros cul, Lorena, qui est ma voisine et qui voulait me baiser mais moi

je ne voulais pas ». Il avait ensuite poursuivi en déclarant « Je nique et je baise la mère de _____ », faisant référence à un adjoint de direction au VVP.

f.b L'apprentie au VVP a confirmé que A_____ lui avait dit « Vous êtes ravissante », ce qui l'avait beaucoup gênée car il y avait d'autres collaborateurs masculins présents à ce moment-là. L'intéressé la regardait avec insistance. Le second échange avec lui avait eu lieu lorsqu'il était venu déposer un certificat médical à la réception. Il lui avait demandé « si [elle] faisait la gueule ». Elle s'était à nouveau sentie gênée car il la regardait avec insistance. Elle redoutait sa venue à la réception car elle ne savait pas ce qu'il était capable de lui dire. Elle craignait de le croiser seule sur site et cette situation la mettait mal à l'aise.

f.c Selon une agente administrative au VVP, A_____ lui avait dit, courant juin, qu'elle avait « une belle voix pour faire des téléphones roses ». Une autre fois, toujours à la même période, il lui avait dit « Si ton mari ne veut plus de toi, n'oublie pas que je suis là ». Elle comprenait que l'apprentie ait des craintes de se trouver avec l'intéressé.

f.d Une agente administrative au VVP a déclaré avoir assisté au premier événement relaté dans le courriel précité. Ces faits étaient malsains. A_____ était venu au guichet et avait demandé à l'apprentie si elle était nouvelle et avait ajouté qu'elle était ravissante. L'agente administrative avait été choquée par ces propos et avait conseillé à l'apprentie d'en parler à la hiérarchie.

S'agissant d'autres événements, l'intéressé lui avait dit lors d'une pause « C'est dommage que je ne t'aie pas connu 20 ans en arrière ». Il avait également dit à une autre agente administrative du service qu'« [elle] a[vait] une voix pour faire du 156 (téléphone rose) ».

Le contexte était malsain. Ils travaillaient entre hommes et femmes, ces comportements n'avaient pas lieu d'être. L'agente administrative se méfiait de lui. Il était inquiétant. Elle estimait qu'il était plus sûr pour la gent féminine qu'il ne soit plus sur site.

f.e Une autre agente administrative au VVP a expliqué ne pas avoir été témoin des événements subis par l'apprentie. Étant nouvelle, elle ne connaissait pas A_____.

g. Le 24 septembre 2024, A_____ a été convoqué pour un entretien pour être entendu sur son comportement inadéquat et ses commentaires gênants et/ou désobligeants, y compris à connotation sexuelle, à l'encontre de plusieurs collaboratrices de la ville. Le prononcé d'un blâme à son encontre était envisagé.

h. Le 24 octobre 2024, un entretien s'est tenu entre la direction du département de la sécurité et des sports (ci-après : DSSP) de la ville et A_____ accompagné de son mandataire.

Il ne ressort pas du dossier qu'un procès-verbal de cet entretien aurait été tenu.

i. Le 22 novembre 2024, A_____ s'est déterminé sur les reproches formulés à son égard, concluant qu'aucune sanction ne soit prononcée à son encontre.

Les propos tenus ne revêtaient pas un degré de gravité suffisant. Il s'agissait principalement de compliments. Le fait d'avoir dit à une agente administrative qu'il aurait dû la connaître 20 ans auparavant laissait entendre qu'il la trouvait jolie. Concernant l'employée de cafétéria, il avait souhaité clarifier avec elle le fait qu'il n'avait jamais indiqué, contrairement à d'autres collègues, qu'il aurait eu envie d'avoir des relations sexuelles avec elle. Il ne s'était jamais montré grossier. De plus, il s'agissait de remarques isolées à l'attention de collègues avec lesquelles il travaillait depuis de nombreuses années, à l'exception de l'apprentie. Au vu du caractère exceptionnel des propos tenus à chacune, il ne pouvait pas être retenu qu'elles avaient été victimes de harcèlement sexuel.

Il avait compris qu'il ne devait plus tenir ce type de propos envers ses collègues. Même s'il ne s'en était pas rendu compte sur le moment, il entendait que ceux-ci avaient pu les mettre mal à l'aise, ce qu'il regrettait. Il avait rédigé des lettres d'excuses à l'attention des quatre femmes.

j. Par décision du 11 décembre 2024, la ville a prononcé un blâme à l'encontre de A_____ compte tenu des manquements à ses devoirs de service, de la gravité de son comportement et de l'atteinte à la personnalité portée à ses collègues.

Il ressortait des témoignages recueillis que l'intéressé avait fait des remarques gênantes et déplacées, dont certaines à connotation sexuelle, à l'égard de quatre collaboratrices de la ville. Si l'emploi du terme « ravissante » pouvait objectivement paraître anodin, le fait de faire un compliment non sollicité à une jeune employée en présence d'autres personnes était totalement déplacé, car cela plaçait la personne concernée dans une situation gênante et embarrassante. Son comportement ne permettait décemment pas d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec ses collègues.

Concernant la réflexion faite par A_____ à l'entretien du 24 octobre 2024, selon laquelle il arrêta des femmes dans la rue pour leur dire qu'elles étaient ravissantes, il ne pouvait pas, durant ses heures de travail et en uniforme de VVP, arrêter des passantes dans la rue pour les complimenter, car cela portait atteinte à l'image de la ville.

S'agissant des autres remarques formulées auprès des deux femmes au sujet du téléphone rose, du fait d'être disponible au cas où le mari de l'une d'elles se désintéresserait ou sur le fait qu'il regrettait de ne pas avoir connu la seconde 20 ans plus tôt, celles-ci étaient intolérables, du fait de leur caractère sexuel et sexiste, en plus d'être irrespectueuses. Elles n'avaient pas leur place dans un contexte professionnel.

Les personnes concernées avaient exprimé certaines réserves à l'égard de l'intéressé, qualifiant notamment le contexte de malsain. Le fait qu'il se soit excusé spontanément auprès de deux personnes démontrait que celles-ci n'étaient pas réceptives à son humour et que ces remarques avaient, au contraire, été mal perçues.

Concernant l'employée de cafétéria, sa remarque était déplacée, concernait l'intimité de cette employée, n'avait pas été sollicitée et l'avait placée dans une situation embarrassante et inconfortable sur son lieu de travail.

Enfin, l'insulte proférée à l'encontre d'un adjoint de direction au VVP ne pouvait pas être retenue, dans la mesure où A_____ l'avait contestée, le fait qu'il ait spontanément indiqué ne pas apprécier celui-ci n'étant à cet égard pas suffisant pour retenir ce fait.

Ces agissements constituaient dès lors des violations des art. 82, 83 let. a et 84 let. f du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : le statut).

Les remarques formulées par l'intéressé pouvant être qualifiées d'embarrassantes pour les personnes concernées, revêtant dans plusieurs cas un caractère sexiste et sexuel et portant sur leur apparence physique ou largement sur leur sphère privée, n'étaient pas souhaitées par les personnes concernées. Elles étaient dès lors constitutives de harcèlement sexuel, l'intention de l'intéressé étant secondaire.

k. Le 27 janvier 2025, A_____ a déposé un recours hiérarchique auprès du CA contre la décision précitée, concluant, préalablement à son audition par une délégation du CA, principalement, à l'annulation du blâme prononcé à son encontre et, subsidiairement, au prononcé d'un avertissement.

On ne savait pas si la ville lui reprochait une violation de la let. f ou g de l'art. 84 du statut. En toute hypothèse, la ville n'avait pas démontré qu'il ne s'était pas conformé à des instructions données.

Il avait fait preuve d'une grande honnêteté en admettant avoir tenu des propos à caractère sexuel avec certaines de ses collègues. Il n'avait pas cherché à minimiser les effets qu'avaient pu avoir ses propos, mais avait tenu à préciser le contexte dans lequel ils avaient été tenus. Il s'agissait en outre de propos isolés et le but n'avait jamais été de blesser ou mettre mal à l'aise ses interlocutrices. Il n'y avait aucune raison de donner plus de poids aux déclarations des personnes entendues. Il avait donné des explications précises sur l'incompréhension qu'il y avait pu avoir avec l'employée de cafétéria. Sa transparence devait être saluée. Il contestait avoir adopté un comportement constitutif de harcèlement sexuel.

Ses excuses formulées dans des courriers n'avaient pas été prises en considération alors que sa démarche était significative et plus constructive qu'une sanction. Une telle manière de faire correspondait d'ailleurs à l'une des mesures préconisées par le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences dans la fiche établie à l'attention des responsables RH et personnel d'encadrement.

Pour le surplus, il a repris sa précédente argumentation.

l. Par décision du 19 juin 2025, après l'avoir entendu, le CA a rejeté le recours hiérarchique et confirmé le blâme.

Selon les procès-verbaux d'audition, il avait formulé, à l'encontre de quatre employées, des remarques déplacées dont certaines revêtaient un caractère sexuel

et sexiste. Il avait admis avoir dit à une agente administrative qu'elle avait une voix pour faire des téléphones roses et que si son mari ne voulait plus d'elle, il était là ; à une autre qu'il trouvait dommage de ne pas l'avoir connue 20 ans plus tôt ; à une apprentie qu'elle était ravissante et à une employée de cafétéria que si certains considéraient comme un aboutissement de coucher avec elle, tel n'était pas son cas.

Le fait d'avoir demandé à une apprentie si elle était nouvelle avant de la complimenter sur son apparence, sur son lieu de travail et en présence d'autres personnes, avait eu pour conséquence de la placer dans une situation gênante et embarrassante. Le fait qu'une agente administrative, présente, ait été choquée par la situation démontrait que son attitude était loin d'être aussi anodine qu'il le prétendait. Un malaise avait été créé, poussant l'agente administrative à suggérer à l'apprentie d'en parler à sa hiérarchie.

Les autres remarques revêtaient un caractère sexuel et sexiste en plus d'être irrespectueuses et étaient intolérables dans un contexte professionnel. L'une des agentes avait d'ailleurs qualifié le contexte de malsain et les autres employées concernées avaient exprimé certaines réserves et craintes à son égard. Il en était de même s'agissant des compliments formulés à l'égard de passantes qu'il arrêtaient dans la rue pour leur dire qu'elles étaient ravissantes.

De tels comportements portaient atteinte à l'image de la ville et ne permettaient ni d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec les collègues de travail ni de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville devait être l'objet.

Il ne pouvait pas être suivi lorsqu'il estimait qu'il s'agissait de compliments ou de plaisanteries. Le fait qu'il travaillait avec certaines depuis plusieurs années ou que seules quelques remarques avaient été formulées sans que cela soit récurrent ne permettait pas non plus d'atténuer la gravité des propos tenus.

C'était à bon droit que le DSSP avait retenu que les remarques formulées pouvaient être qualifiées d'embarrassantes pour les personnes concernées et revêtaient, dans plusieurs cas, un caractère sexiste et sexuel et portaient sur leur apparence physique et plus largement sur leur sphère privée et qu'elles n'étaient pas souhaitées par les personnes concernées. Elles étaient dès lors constitutives de harcèlement sexuel, son intention étant secondaire.

Ses agissements constituaient dès lors des violations des art. 82, 83 let. a et c du statut, mais également de l'art. 84 let. f du statut, dans la mesure où il avait formulé des remarques constitutives de harcèlement sexuel contrairement au dispositif mis en place par la ville pour lutter contre le harcèlement sexuel et le sexisme, qui proscrivait un tel comportement.

Les manquements retenus à son égard étaient incompatibles avec le comportement attendu d'un employé de la ville. Il avait par ailleurs suivi une formation en 2021 permettant notamment d'identifier des situations de harcèlement sexuel et de sexisme sur le lieu de travail et la manière d'y réagir. Il ne pouvait ainsi ignorer que

son attitude à l'égard de quatre employées était contraire à ses devoirs statutaires. De plus, après avoir formulé des remarques à l'égard de deux agentes administratives, il s'était excusé, comprenant que ses remarques avaient été mal perçues. Il avait pourtant récidivé auprès de l'apprentie et de l'employée de cafétéria.

Vu la gravité de son comportement, les manquements répétés à ses devoirs de service, les conséquences de ses agissements pour les employées concernées et l'atteinte portée à la personnalité de ces dernières, le blâme prononcé était justifié et était conforme au principe de la proportionnalité.

- C. a. Par acte du 26 août 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant, préalablement, à l'apport de son dossier administratif, principalement, à l'annulation du blâme prononcé à son encontre et, subsidiairement, au prononcé d'un avertissement.

Il avait fait preuve d'une grande honnêteté en admettant avoir tenu des propos à caractère sexuel avec certaines de ses collègues. Il n'avait pas cherché à minimiser l'impact que ses propos avaient pu avoir, mais avait tenu à préciser le contexte dans lequel ils avaient été tenus. Son but n'avait jamais été de blesser ses collègues et/ou de les mettre mal à l'aise. Il avait en outre été touché par cette situation qu'il avait mal vécu puisqu'il avait été mis en arrêt par son médecin durant presque un mois.

Il avait formulé des compliments à l'égard de ses collègues. Il avait dit à une agente administrative qu'elle était ravissante et avait demandé à une autre si elle avait fait du téléphone rose car elle avait une belle voix ainsi que de le tenir au courant si elle divorçait.

Il ne se souvenait plus de l'échange qu'il avait eu avec une autre agente administrative. Le fait de lui avoir éventuellement dit qu'il aurait dû la connaître 20 ans auparavant laissait entendre qu'il la trouvait jolie. Il s'agissait là encore, d'un compliment, étant relevé que la collègue en question avait réagi avec humour, ce qui pouvait laisser penser, sur le moment, qu'elle n'avait pas été blessée par ces propos ni mal à l'aise.

Concernant les propos tenus à l'égard de l'employée de cafétéria, il avait uniquement souhaité clarifier avec elle le fait qu'il n'avait jamais indiqué, contrairement à d'autres collègues, qu'il aurait eu envie d'avoir des relations sexuelles avec elle. Il ne s'était en aucun cas montré grossier. Les propos allégués par celle-ci étaient contestés et non établis.

Il travaillait à la ville depuis 19 ans et il n'avait jamais reçu de remarque sur son comportement jusque-là. Il s'agissait en outre de propos isolés formulés à l'attention de collègues avec lesquelles il travaillait depuis de nombreuses années, à l'exception de l'apprentie, qui n'avait fait état que d'une seule remarque, un compliment d'ailleurs.

Les remarques prononcées n'étaient pas systématiques et n'avaient été formulées qu'à de très rares occasions. De plus, des lettres d'excuses avaient été rédigées. Il avait compris qu'il ne devrait plus tenir ce type de propos.

Il était par ailleurs mis à l'écart de son service depuis le 2 septembre 2024, ce qu'il vivait comme une sanction, et ignorait quand il pourrait réintégrer son poste.

Certes, les propos tenus pouvaient être considérés comme inadéquats dans un environnement professionnel mais ils ne revêtaient pas la gravité suffisante pour infliger une sanction disciplinaire.

Si une sanction disciplinaire devait être prononcée, un blâme serait disproportionné. Au regard de la nature des propos tenus et de la nature isolée de ceux-ci, un blâme était trop sévère au vu du nombre de ses années de service et du fait qu'il n'avait formulé que cinq remarques à des collègues différentes, remarques qui étaient d'ailleurs pour la plupart des compliments. Depuis lors, il avait adopté un comportement exemplaire et aucune collègue n'avait formulé de reproches à son égard.

b. Le 29 septembre 2025, la ville a produit son dossier et conclu, préalablement, à l'audition des parties au sens de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) et à l'ouverture d'enquêtes. Principalement, le recours devait être rejeté.

A_____ était âgé de 40 ans et travaillait pour la ville depuis _____ 2006. Il ne pouvait pas ignorer ses obligations, notamment s'agissant de l'attitude à adopter à l'égard de ses collègues féminines.

Il ressortait de l'entretien d'évaluation du 10 septembre 2025 qu'il ne semblait pas vraiment regretter ses agissements envers ses collègues et souhaitait mettre la faute sur l'une des agentes administratives, instigatrice de ses problèmes. Il avait d'ailleurs indiqué que les ragots étaient colportés par les femmes et que de tels problèmes ne se présentaient pas à l'époque où il n'y en avait pas au VVP.

De plus, ce comportement n'avait rien d'anodin ou de « bon enfant ». Le fait de demander à une apprentie si elle était nouvelle et de la complimenter sur son apparence sur son lieu de travail avait pour conséquence de la placer dans une situation gênante et embarrassante. Les remarques formulées n'avaient pas été souhaitées par l'apprentie. L'intention de l'auteur n'était pas déterminante pour juger si un comportement devait être considéré comme du harcèlement sexuel. Les autres remarques formulées à ses autres collègues revêtaient un caractère sexuel et sexiste et étaient intolérables dans un contexte professionnel. Il avait rendu l'environnement de travail hostile et son comportement devait être considéré comme une forme de harcèlement sexuel.

Ce type d'agissement constituait une atteinte directe à la dignité d'autrui et était contraire à la politique de la ville relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail qu'elle tentait de combattre. Par son comportement, A_____ avait porté préjudice à ses intérêts, en rendant hostile l'ambiance de travail au sein de l'administration

municipale, contrevenu à l'obligation d'entretenir des relations dignes et respectueuses dans le cadre professionnel, porté directement atteinte à la considération et à la confiance que la population était en droit d'attendre de ses agents et ne s'était pas conformé aux règlements et directives le concernant.

La sanction prononcée respectait le principe de la légalité. Il était indéniable qu'en formulant des remarques déplacées dont certaines revêtaient un caractère sexuel et sexiste, il endossait une faute très lourde. Il ne pouvait pas ignorer qu'en agissant de la sorte, il enfreignait gravement ses obligations statutaires. Il avait adopté ce comportement à plusieurs reprises et à l'égard de différentes collaboratrices. Le 10 septembre 2025, à l'occasion de l'entretien périodique, il avait, une nouvelle fois, tenu des propos sexistes, ce qui démontrait son état d'esprit et une absence réelle de remise en question. Ses propos avaient également entraîné des conséquences sur le bon fonctionnement du service, puisque sa venue à la réception était redoutée et qu'il était craint par certaines de ses collègues. Un avertissement n'aurait pas été une mesure assez incisive. Compte tenu de ces éléments, la ville avait fait preuve de mansuétude en prononçant un blâme à son encontre.

La ville a produit le compte rendu de l'entretien périodique de l'intéressé relatif à l'entretien du 10 septembre 2025. Le document fait état de plusieurs incidents survenus depuis le mois de mai 2024. Il y est également précisé que A_____ a été affecté à un nouveau secteur depuis le 1^{er} septembre 2024 mais qu'à la suite de diverses doléances, une nouvelle affectation à compter du 15 septembre 2025 avait dû être organisée. Dans une note adressée le 10 septembre 2025 au responsable RH de l'intéressé, l'adjoint technique et la gestionnaire RH ayant participé à l'entretien périodique ont relevé que A_____ avait tenu des propos qui devaient être rapportés, tels que « il y a quelques années, il n'y avait pas de femmes au sein du service de la voirie, il n'y avait donc pas de problèmes de on-dit et de ragots » et qu'une des agentes administratives serait « l'instigatrice de tous les problème qu'il rencontre », précisant qu'elle aurait « retourné l'apprentie contre lui ». Le 25 septembre 2025, A_____ a apporté ses commentaires sur le compte rendu de l'entretien contestant les incidents mentionnés.

c. Le 9 octobre 2025, la ville a indiqué qu'elle renonçait à entendre des témoins.

d. Le 17 novembre 2025, A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions.

Il contestait les faits reprochés relatifs à l'entretien périodique du 10 septembre 2025 donnant des explications pour chaque incident relevé dans le compte rendu dudit entretien.

e. Le 15 décembre 2025, la ville a dupliqué, persistant dans ses conclusions.

Les propos tenus par A_____ lors de l'entretien périodique du 10 septembre 2025 concernant la présence de femmes au sein du service ainsi que ses commentaires sur une agente administrative et une responsable RH mettaient en exergue son comportement problématique envers ses collègues.

f. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées par courrier du 15 décembre 2025.

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 et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 104 du statut).
2. Le recourant demande l'apport de son dossier administratif et propose, dans le corps de son recours, l'interrogatoire des parties. L'intimée sollicite une audience de comparution personnelle des parties au sens de l'art. 6 CEDH et l'ouverture d'enquêtes.

2.1 Selon l'art. 6 § 1 CEDH, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, sous réserve de certains cas.

Selon la jurisprudence, la notion de droits de caractère civil englobe non seulement les contestations de droit privé au sens étroit, mais également les actes administratifs adoptés par une autorité dans l'exercice de la puissance publique, lorsque ces actes produisent un effet déterminant sur des droits et obligations de caractère civil (ATF 147 I 153 consid. 3.4.1 ; 144 I 340 consid. 3.3.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_845/2021 du 18 octobre 2022 consid. 5.1.2). De ce point de vue, sont décisifs le contenu du droit matériel et les effets que lui confère la législation nationale. Il convient dès lors de s'interroger préalablement sur l'existence d'un droit subjectif, fondé sur la législation interne. Un tel droit est nié quand l'autorité agit de manière discrétionnaire (ATF 130 I 312 consid. 3.1.2 ; 127 I 115 consid. 5 et 5b et les références citées).

Il peut être renoncé à une audience publique dans les cas prévus par l'art. 6 § 1 2^e phr. CEDH, lorsque la demande est abusive, chicanière, ou dilatoire, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est infondé, irrecevable ou, au contraire, manifestement bien-fondé ou encore lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 141 I 97 consid. 5.1 ; 136 I 279 consid. 1 ; 134 I 331 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.2). La Cour européenne des droits de l'homme (ci-après : CourEDH) a également rappelé que l'art. 6 CEDH, en dehors des limitations expressément prévues par cette disposition, n'exige pas nécessairement la tenue d'une audience dans toutes les procédures. Cela est notamment le cas pour les affaires ne soulevant pas de question

de crédibilité ou ne suscitant pas de controverse sur les faits qui auraient requis une audience, et pour lesquelles les tribunaux peuvent se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions présentées par les parties et d'autres pièces (ACEDH Mutu et Pechstein c. Suisse du 2 octobre 2018, req. n° 40575/10, § 177 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 précité consid. 3.2.2).

2.2 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Ce droit 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. Il n'implique pas le droit d'être entendu oralement ou d'obtenir l'audition de témoins (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.3 En l'espèce, comme elle l'a souligné, l'intimée a produit l'entier du dossier administratif du recourant. Sa demande d'apport du dossier est donc sans objet.

Les parties ont eu l'occasion de se déterminer dans leurs écritures respectives et produire toutes pièces utiles dans ce cadre. Elles se sont ainsi exprimées de manière circonstanciée sur l'objet du litige, étant relevé que l'intimée a finalement renoncé à solliciter l'audition de témoins et qu'il est douteux qu'elle puisse se prévaloir de l'art. 6 CEDH dans la mesure où elle est une collectivité publique et non pas une personne physique. En outre, le recourant n'expose pas quels éléments supplémentaires utiles à la solution du litige qu'il n'aurait pu produire par écrit l'audition des parties serait susceptible d'apporter. La chambre de céans dispose dès lors d'un dossier qui lui permet de statuer en connaissance de cause.

Il peut donc être renoncé à une audience publique au sens de l'art. 6 CEDH, et il ne sera pas procédé aux actes d'instruction sollicités.

3. L'objet du litige porte sur le bien-fondé du blâme infligé au recourant pour avoir fait des remarques à des collègues qualifiées par l'intimée d'embarrassantes et constitutives de harcèlement sexuel.
4. Le recourant soutient que le blâme est injustifié, car les propos tenus ne revêtent pas la gravité suffisante pour faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Si son comportement devait toutefois être sanctionné, un avertissement serait suffisant.

4.1 Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée en l'espèce.

4.2 Il n'en résulte toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble (ATA/1300/2021 du 30 novembre 2021 consid. 6). 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 de 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 5.1).

4.3 La décision litigieuse se fonde sur les art. 82, 83 let. a et c ainsi que 84 let. f du statut.

Le chapitre VI du statut énonce les devoirs du personnel.

Parmi les devoirs généraux, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 du statut).

Selon l'art. 83 du statut, les membres du personnel doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) et justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c).

Dans le cadre de l'exécution de leur travail, les membres du personnel doivent notamment se conformer aux règlements et directives les concernant (art. 84 let. f du statut).

Selon l'art. 93 al. 1 du statut, les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir.

L'art. 107 al. 2 du règlement d'application du statut du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) précise que le directeur ou la directrice du département, le secrétaire général ou la secrétaire générale de la ville, ainsi que le conseiller administratif délégué ou la conseillère administrative déléguée sont compétents pour prononcer un blâme concernant le personnel placé sous leur autorité.

4.4 Selon l'art. 77 du statut, le CA veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Le conseil administratif détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel (al. 3).

Les membres du personnel ont droit au respect de leur santé et de leur intégrité, tant physique que psychique, dans l'exercice de leurs fonctions (art. 79 du statut).

4.5 Le règlement relatif à la protection de la personnalité du 2 mai 2018 (RPP - LC 21 152.36) s'applique à l'ensemble des membres du personnel engagés au sein de l'administration municipale (art. 2). L'art. 3 RPP prévoit qu'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 de la ou 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 collaborateur ou une collaboratrice 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).

La définition de l'art. 3 al. 3 RPP est similaire à celle prévue à 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).

4.6 Bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg 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 (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les arrêts cités). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Claudia KAUFMANN, *in* Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], 2000, *ad* art. 4 LEg n. 59 p. 118 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.1.1).

Afin de juger du caractère importun des actes, il faut considérer non seulement le point de vue objectif d'une « personne raisonnable », mais aussi la perception de la victime, eu égard aux circonstances du cas d'espèce. L'existence d'un harcèlement sexuel ne saurait être écartée du seul fait que la personne concernée a aussi eu recours à un vocabulaire grossier ou a « choisi » de travailler dans un milieu où ce type de langage est courant (Karine LEMPEN, *in* Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3^e éd., 2021, *ad* art. 328 CO n. 25 et les références citées, en particulier ATF 126 III 395 consid. 7d ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1). Vu le rapport de subordination résultant du contrat de travail, on ne saurait inférer un acquiescement (consentement) tacite d'une collaboratrice victime de remarques déplacées à connotation sexuelle (sur son lieu de travail) du seul fait qu'elle n'a exprimé aucune plainte (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3).

4.7 En cas de harcèlement sexuel, l'employeur a l'obligation de protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces (art. 4 LÉg, art. 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 - loi sur le travail, LTr - RS 822.11, art. 2 de l'ordonnance 3 relative à la LTr du 18 août 1993 - OLT 3 - RS 822.113). Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets.

Selon la jurisprudence fédérale citée par Karine LEMPEN en matière de harcèlement, lors de l'appréciation des preuves, « il n'est pas admissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres employés ayant également été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment à l'égard de l'auteur de ceux-ci », sous peine de rendre le harcèlement « quasiment impossible à démontrer ». De même, vu que les témoins directs des actes de harcèlement font souvent défaut, il n'est « nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations de personnes auxquelles la victime s'est confiée » (Karine LEMPEN, *in* Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3^e éd., 2021, *ad* art. 328 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220, n. 31 et les arrêts cités).

4.8 Selon la jurisprudence, les blagues grivoises peuvent constituer du harcèlement sexuel (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; ATA/912/2022 du 19 septembre 2022 consid. 7b). Les remarques et plaisanteries sexistes peuvent avoir un impact important sur la victime selon leur durée et leur fréquence. Le potentiel de nuisance de ce type de harcèlement est également susceptible d'être accru lorsque plusieurs personnes y prennent part (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.3.4).

Si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel, l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (Karine LEMPEN, *in* Gabriel AUBERT et Karine LEMPEN [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, *ad* art. 4 LÉg n. 9 p. 103 s.).

4.9 Le Tribunal fédéral a notamment relevé que ne pouvait être qualifié de harcèlement sexuel le fait pour un directeur d'une agence de presse d'appeler l'une de ses employées « belle enfant », dès lors qu'il a été constaté que celui-ci faisait preuve d'aménité à l'égard de cette employée, qui par ailleurs ne s'offusquait pas d'être désignée ainsi. Elle ne pouvait davantage se plaindre de ce qu'un collègue l'ait parfois appelée « bichounette », celle-ci lui répondant alors « bichounet » (arrêt du Tribunal fédéral 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 consid. 3). Il en a jugé de même quant à l'utilisation du terme « Mistinguette » (arrêt du Tribunal fédéral 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.4).

4.10 Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7^e éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/508/2022 du 17 mai 2022 consid. 7). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande*, in *Revue jurassienne de jurisprudence*, 1998, n. 55 p. 14).

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. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. 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 (ATA/912/2022 du 13 septembre 2022 consid. 6e ; Gabriel BOINAY, *op. cit.*, n. 50 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (ATA/571/2022 du 31 mai 2022 consid. 7b ; Gabriel BOINAY, *op. cit.*, n. 51 p. 14).

4.11 En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 du 9 février 2016 consid 3a ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid 7a et les références citées). L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit toutefois respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2).

4.12 Dans sa jurisprudence, la chambre de céans a confirmé une dégradation de Sergent-major à Sergent-chef pour une durée de trois ans pour des propos à connotation sexuelle de manière répétée dans le cadre du travail et en présence de subalternes (« vendredi c'est sodomie », « je me ferais bien tirer les huiles ») (ATA/809/2021 du 10 août 2021 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2021 du 10 février 2022).

Elle a également retenu un manquement aux devoirs du personnel et confirmé le blâme s'agissant d'un coordinateur infirmier, responsable de la coordination et de la gestion de l'équipe des infirmiers, ayant tenu des propos, des plaisanteries, inappropriés (à connotation sexuelle) en présence de trois collaboratrices sur lesquelles il exerçait un certain ascendant (ATA/912/2022 précité).

La chambre de céans a enfin confirmé un blâme infligé à un collaborateur de la voirie pour avoir klaxonné des femmes et fait des remarques déplacées à leur sujet en présence de collègues, les faits reprochés ressortant du dossier (ATA/1358/2025 du 9 décembre 2025).

4.13 En l'espèce, dans la décision entreprise, l'intimée a retenu que le recourant avait tenu des propos déplacés dont certains revêtaient un caractère sexuel et sexiste à l'égard de quatre collègues.

À titre préalable, il convient de relever que la présente cause ne traite pas d'une procédure visant la constatation d'éventuelles atteintes à la personnalité, mais le prononcé d'une sanction disciplinaire. Dans ce cadre, la qualification des éventuels actes commis par le recourant n'est pas déterminante, la question essentielle étant de savoir si le recourant a eu des comportements problématiques, et par là enfreint ses devoirs de service (ATA/390/2022 du 12 avril 2022 consid. 7).

Le recourant admet avoir dit à l'apprentie, en juillet 2024, qu'elle était ravissante. Même si cette phrase peut paraître, de prime abord, comme étant un simple compliment, le fait qu'il ait été adressé à une apprentie – jeune et récemment entrée en fonction selon les écritures de la ville – et en présence d'autres personnes sur le lieu de travail, peut être constitutif de gêne pour la personne à qui il est destiné, à plus forte raison lorsqu'il ne s'inscrit pas dans le cadre d'une relation particulièrement amicale entre les protagonistes. Tel a effectivement été le cas, puisque l'apprentie – en formation et soumise à l'évaluation de son employeur et partant particulièrement vulnérable et appelant une protection particulière – s'est sentie extrêmement embarrassée. Elle s'est d'ailleurs confiée à une agente administrative présente lors de cet événement. Cette dernière avait également été choquée par ces propos, selon son audition du 29 août 2024, ce qui renforce le caractère inapproprié de la phrase prononcée par le recourant.

Le recourant ne conteste par ailleurs pas avoir dit courant juin 2024 à une autre agente administrative qu'elle avait une voix pour faire des « téléphones roses » et que si son mari ne voulait plus d'elle, il était là. Outre le fait que ces propos ont clairement une connotation sexuelle et répondent à la notion de harcèlement sexuel dans le cadre de relations de travail, ce type d'humour peut heurter et blesser leur destinataire. Ils sont, dans ce contexte, totalement déplacés.

Le recourant ne se souvient pas avoir dit à la dernière agente administrative la phrase « C'est dommage que je ne t'aie pas connue 20 ans en arrière ». Toutefois, les déclarations de celle-ci, retranscrites dans un procès-verbal, sont précises par rapport à la teneur de la phrase prononcée et au lieu où celle-ci a été dite. De plus,

les autres événements rapportés par cette agente lors de son audition, soit les épisodes concernant l'apprentie et le « téléphone rose » sont reconnus par l'intéressé, ce qui renforce la crédibilité de l'agente en question sur l'épisode la concernant directement. Même si cette dernière aurait répondu sur le ton de l'humour en disant qu'elle lui aurait changé les couches, le caractère inadéquat de la phrase du recourant ne saurait être écarté, à plus forte raison que l'agente a souligné le contexte malsain de l'environnement de travail.

S'agissant enfin de l'épisode à l'égard de la collaboratrice de la cafétéria, le recourant ne saurait être suivi lorsqu'il soutient qu'il y a eu un malentendu avec elle. Même si tel devait être le cas, le fait de lui dire que des collègues souhaitent avoir avec elle des relations sexuelles est inapproprié.

Le nombre de plaignantes et de situations rapportées, s'il n'atteste certes pas d'une intention de nuire dans la fréquence et la durée, révèle néanmoins qu'il ne s'agissait pas d'actes isolés.

Ainsi, par son attitude, le recourant n'a pas permis l'instauration de relations dignes et correctes avec ses collègues. Il n'a pas adopté un comportement exemplaire, digne et respectueux de la personne humaine. Le recourant a par conséquent porté préjudice aux intérêts de la ville (art. 82 du statut), n'a pas entretenu des relations dignes et respectueuses avec ses collègues (art. 83 let. a du statut), n'a pas justifié ni renforcé la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (art. 83 let. c du statut) et ne s'est pas conformé aux règlements et directives le concernant (art. 84 let. f du statut).

L'intimée était donc en droit de lui infliger une sanction disciplinaire au sens de l'art. 93 du statut.

4.14 Le blâme constitue la seconde sanction qui figure dans la liste de l'art. 93 al. 1 du statut, qui en comporte trois au total. Il s'agit ainsi d'une sanction moyennement sévère.

Dans l'appréciation de l'adéquation de celle-ci, il y a lieu de tenir compte de la durée des rapports de service (20 ans) et de l'absence de tout antécédent.

Néanmoins, force est de constater que le recourant a manqué à ses devoirs de fonction, que l'intérêt de l'intimée à ce que son employé s'abstienne de tout ce qui peut lui porter préjudice est important et que l'intimée doit garantir aux membres de son personnel la protection de leur personnalité.

Les lettres d'excuses adressées à ses quatre collègues apparaissent de plus avoir été rédigées pour les besoins de la cause, dans la mesure où elles font suite à la dénonciation des faits reprochés et à la convocation pour un entretien annonçant la possibilité du prononcé d'un blâme à son encontre. Elles doivent ainsi être relativisées, à plus forte raison dès lors qu'il semble que le recourant ait tenu également des propos inappropriés à l'égard des femmes lors de l'entretien d'évaluation du 10 septembre 2025. Il ne paraît ainsi pas avoir fait preuve d'une

réelle remise en cause de son comportement, ni avoir démontré une prise de conscience pouvant le pousser à modifier celui-ci.

Un blâme est ainsi une mesure propre à faire comprendre au recourant que son comportement, notamment la tenue de propos à caractère sexuel, n'a pas sa place dans le cadre professionnel, et à éviter qu'il ne se reproduise, sans par ailleurs nuire de manière excessive au recourant, fautif, vu les éléments susmentionnés.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, la sanction respecte le principe de la proportionnalité. Elle est ainsi conforme au droit et ne consacre aucun abus du pouvoir d'appréciation de l'intimée.

Le recours sera donc rejeté.

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/638/2024 du 28 mai 2024 consid. 4 et les références citées).

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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 26 août 2025 par A_____ contre la décision du Conseil administratif de la Ville de Genève du 19 juin 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- 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 ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Laura SANTONINO, avocate du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :