

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3582/2023-FPUBL

ATA/155/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 février 2025

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Robert ASSAEL, avocat

contre

CONSEIL D'ÉTAT

intimé

et

B_____

appelée en cause

EN FAIT

- A.**
- a.** A_____ a été engagé, dès le 1^{er} août 2009, en qualité de C_____ auprès du département D_____ (devenu le département E_____ [ci-après : E_____]).
 - b.** Dès le 1^{er} mai 2011, il a changé de fonction et a occupé celle de chargé de mission à F_____.
 - c.** Dès le 1^{er} juin 2012, il a été affecté, en tant que chargé de mission, à la direction G_____ (ci-après : G_____) de l'office H_____.
 - d.** Le 1^{er} août 2012, il a été nommé fonctionnaire.
 - e.** Il a eu des entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) les 4 mars 2015 et 6 juillet 2017. Selon son responsable hiérarchique, I_____, le bilan était « très positif » lors de ces deux évaluations. Il a notamment souligné « l'apport important de A_____ concernant les aspects fonciers et financiers ». Dans la dernière évaluation, deux critères étaient à développer : la maîtrise de l'environnement de travail et la communication, pour laquelle les contacts relationnels étaient bons mais la capacité à favoriser le consensus avec d'autres avis était à améliorer. Cette évaluation a été signée par J_____, directrice générale de la G_____, en qualité de supérieure hiérarchique de l'évaluateur.
 - f.** Un certificat de travail intermédiaire a été établi le 8 août 2016, dans lequel A_____ a été décrit comme une personne de confiance, dotée du sens des responsabilités, d'un grand sens de l'organisation et des priorités, autonome, sachant prendre des initiatives à bon escient. Il entretenait de bons rapports avec ses supérieurs, ses collègues ainsi qu'avec l'ensemble des interlocuteurs tant internes qu'externes.
- B.**
- a.** Par courrier du 4 novembre 2022, K_____, directeur du L_____ (ci-après : L_____), et M_____, directeur général, ont informé J_____ du comportement qu'ils considéraient comme « totalement inadéquat » de A_____ à l'endroit d'une collaboratrice de la L_____ en charge de la réception commune des entités. Ces éléments leur avaient été remontés le 2 novembre 2022 par la collaboratrice.
- Le mardi 1^{er} novembre 2022, alors que la collaboratrice se trouvait debout près de la machine à café située à proximité immédiate de la réception, A_____ était passé derrière elle et lui avait subitement tiré son pullover vers le bas, en direction des fesses, qu'il avait frôlées avec ses doigts. Face au choc ressenti par ce mouvement complètement inattendu et déplacé, la collaboratrice était restée d'abord figée debout, extrêmement mal à l'aise et incapable d'exprimer la moindre parole, puis elle avait regagné son bureau toujours sans dire mot. Cet incident s'était déroulé en présence d'un autre collaborateur de l'État, délégué à la G_____, N_____, collaborateur du département O_____. Le 3 novembre 2022, M_____ avait procédé à un entretien personnel avec la collaboratrice en question, en

présence de sa supérieure hiérarchique directe et de la responsable des ressources humaines de la L_____, afin qu'elle leur confirme de vive voix les éléments précités, ce qu'elle avait fait. À cette occasion, elle avait également précisé que depuis plusieurs mois, soit depuis le déménagement de la G_____ dans le bâtiment de l'avenue P_____ 1_____, A_____ se rendait régulièrement à la réception afin de discuter avec elle. Il déviait souvent les conversations en tenant des propos contenant des allusions sexuelles. Il se permettait parfois de tenir des propos irrespectueux et désobligeants portant sur le physique de certains collaborateurs œuvrant dans les locaux communs. La collaboratrice avait également fait part de la peur qu'elle ressentait désormais, d'une part de se retrouver en présence de A_____ ; d'autre part, de la réaction de ce dernier lorsqu'il allait savoir qu'elle s'était plainte de son comportement auprès de la hiérarchie. Celle-ci l'avait alors rassurée sur le fait qu'elle avait leur soutien ainsi que sur la volonté que les actes et attitudes de A_____ ne demeurent pas sans suite.

b. Par courrier du 7 novembre 2022, Q_____, secrétaire réceptionniste de la L_____ dans les locaux que la G_____ partage avec la L_____ et la R_____ (ci-après : R_____), a attesté avoir été victime d'un geste déplacé de la part de A_____ le mardi 1^{er} novembre 2022 vers 13h55 dans les locaux de la G_____. Elle était dans la cuisine avec N_____ lorsque A_____ était arrivé par derrière et elle avait senti sa main tirer son pull vers le bas tout en frôlant avec son doigt le haut de sa fesse gauche. Elle était restée figée, ne comprenant pas ce qui venait de se passer, et qu'elle n'avait pas vu arriver. Il s'était alors posté près d'N_____ qui s'était mis entre eux. Ce dernier lui avait alors dit « non mais tu plaisantes ? ». A_____ n'avait pas répondu et avait enchaîné directement sur un dossier. Elle avait cherché son regard pour essayer de comprendre son geste mais il l'avait évitée. A_____ s'était éloigné pour rejoindre son bureau et était revenu à la cuisine pour critiquer son repas. Elle avait donc quitté les lieux pour aller manger ailleurs.

Le lendemain, A_____ était venu à la réception. Alors qu'elle était occupée au téléphone, il lui avait tendu une boîte de pistaches qu'elle avait refusée de la main, étant occupée. Il lui a alors demandé si elle était au téléphone avec « S_____ ». Ne lui répondant pas, il lui a dit : « ben si tu es une chieuse il faut le dire » et s'en était allé.

Cet épisode était une suite de situations et d'échanges verbaux avec A_____ ambigus et qui duraient depuis le mois d'avril 2022, lorsqu'elle avait commencé à la L_____.

Il avait commencé par lui faire des compliments sur ses tenues vestimentaires, ses chaussures, son vernis à ongles tout en dénigrant certaines de ses collègues qui d'après lui n'étaient pas très soignées. Ses appréciations avaient ensuite évolué vers des critiques sur ses tenues vestimentaires. Un jour, alors qu'elle était habillée en pantalon et t-shirt, il lui avait dit : « tu es venue en pyjama ». Alors qu'ils discutaient de la chaleur dans le bâtiment, il lui avait dit : « la prochaine fois tu peux venir sans habits ».

Il la mettait mal à l'aise lors des échanges à la réception. Il avait mentionné que certaines collègues, notamment Madame T_____, « de par sa tenue vestimentaire, ne devait pas avoir une vie sexuelle très intense », en utilisant le mot « baiser ». Il se moquait ouvertement des collaborateurs, notamment de U_____ en faisant des commentaires sur sa mâchoire qui était en avant et en disant : « physiquement il est vilain, imagine-le en train de bander ».

Ses propos étaient « dégoûtants et répugnants ». Cette situation était intolérable et elle se forçait à venir travailler. Elle espérait qu'une suite soit donnée à la situation.

c. Par attestation du 7 novembre 2022, N_____ a déclaré avoir été témoin d'un geste déplacé de la part de A_____ le mardi 1^{er} novembre 2022 vers 13h55 dans les locaux de la G_____. Il était à la cuisine avec Q_____ lorsque A_____ était passé derrière eux en frôlant du doigt la fesse de cette dernière. Ayant vu ce geste absolument déplacé, il s'était alors retourné vers la collaboratrice pour constater sa réaction car il était lui-même sous le choc. Elle était comme figée et déstabilisée par le geste qui venait de se produire. Il s'était retourné ensuite vers A_____ et lui avait dit « non mais tu plaisantes ? ». Ce dernier n'avait pas réagi et avait embrayé sur une autre discussion comme si rien ne s'était passé et il n'avait rien dit pour ensuite retourner dans son bureau. Le lendemain, il était retourné voir la collaboratrice pour prendre de ses nouvelles et s'assurer qu'elle avait elle aussi interprété ce geste comme déplacé. Elle le lui avait confirmé et lui avait fait part d'un certain soulagement de le voir et d'avoir constaté la même chose. Elle se sentait seule avec cet événement et ne savait pas comment réagir. Elle lui avait expliqué que ce geste faisait suite à des situations ambiguës qu'elle supportait mal.

d. Le 8 novembre 2022, J_____ et V_____, directrice des ressources humaines (ci-après : DRH), ont reçu A_____ pour un entretien au sujet des faits qui s'étaient déroulés le 1^{er} novembre 2022.

Dans le cadre de cet entretien, J_____ a remis en mains propres à A_____ une convocation à un entretien de service fixé au 24 novembre 2022. L'objectif de l'entretien était de l'entendre au sujet de son comportement, notamment en date du 1^{er} novembre 2022 dans les locaux de la G_____. Les faits en cause, s'ils étaient avérés, constituaient une violation de ses devoirs du personnel et étaient susceptibles de conduire au prononcé d'une sanction disciplinaire.

e. A_____ a été en incapacité de travail totale du 9 novembre 2022 au 30 avril 2023, puis à 50% du 1^{er} mai au 30 septembre 2023.

f. Dans un courriel du 14 novembre 2022 adressé à V_____, J_____ a résumé l'entretien du 8 novembre 2022 avec A_____. Elle avait porté à sa connaissance la plainte pour harcèlement reçue d'une collaboratrice de la L_____. Il lui avait d'abord indiqué être surpris de cette plainte, dès lors que de son point de vue, il entretenait une relation de « franche camaraderie » avec cette personne. Elle avait donc elle-même été surprise, quand V_____ s'était absentée du bureau, qu'il lui dise : « mais quelle salope ». Elle a précisé avoir elle-même assisté à une situation

montrant un comportement déplacé et irrespectueux de A_____. Lors d'une réunion de la G_____, menée en visioconférence, oubliant d'éteindre son micro, il avait lancé : « mais faites-la taire cette conne ». Tous les collaborateurs de la G_____ avaient pu l'entendre. Il aurait ensuite expliqué qu'il ne parlait pas d'elle mais d'une autre collègue.

g. Par courriel du 18 novembre 2022 adressé à V_____ et J_____, W_____ a fait état de « quelques observations relatives à ses relations avec A_____, collègue de travail au sein de la G_____ depuis plus de dix ans ». Il le connaissait depuis 45 ans environ et ils étaient « amis vraiment proches » lors de l'adolescence. Ils avaient de nombreux amis en commun et sa connaissance de son parcours de vie était « relativement étendue ». Il n'était pas simple de témoigner de ses relations avec lui, lesquelles étaient problématiques depuis longtemps. Lors de son affectation au département E_____, vers 2011, en tant que chef de projet à la G_____, service dans lequel il travaillait déjà, leurs relations étaient restées relativement distantes pendant quelques mois, le temps qu'il s'adapte à sa nouvelle situation. Après quoi, ils avaient collaboré sur les questions économiques et foncières du X_____. Cette période avait évolué vers une situation relationnelle parfois très tendue qui s'était révélée difficile à gérer. A_____ avait fortement critiqué ses compétences notamment d'expression orale et écrite, d'organisation, de gestion et de pilotage. Autour de ces sujets et de manière récurrente, de fortes tensions étaient apparues. Ce climat de travail s'était instauré de manière séquentielle accompagnée des critiques précitées, climat qui s'était dissipé pour réapparaître quelques mois plus tard, se dissipant à nouveau, et ce jusqu'à ce jour. Il lui avait maintes fois reproché de ne pas « avoir de couilles », d'être « fourbe », d'être une « anguille », de « tramer des stratégies secrètes », déclinant ces thématiques sur divers modes, fâché, plaisantin, sérieux et sarcastique. Il ne reconnaissait jamais sa part de responsabilité dans les dysfonctionnements. Il était prompt à émettre des critiques mais incapable d'en recevoir, même sur un mode constructif. La moindre allusion à ses biais comportementaux comme à la qualité de son travail se payait par plusieurs jours ou semaines de tension. Ils partageaient le même bureau sous la direction de Y_____. Cela s'était toutefois avéré intenable. Après avoir formulé la requête de pouvoir travailler dans un autre espace que lui, celle-ci avait été instantanément reconnue, acceptée et mise en œuvre par la directrice. Du fait de la récurrence de ces situations, les modalités relationnelles s'étaient « somme toute » banalisées. Il craignait qu'il n'ait réussi à le discrédibiliser ou le dévaloriser dans une certaine mesure, du moins à ses propres yeux, et peut-être aussi à ceux de ses collègues. Il ne doutait pas que d'autres membres de l'équipe ou d'anciens collègues sauraient également témoigner de ces faits ou de faits similaires, ou encore de problèmes plus individuels liés à son comportement.

h. Par courriel du 18 novembre 2022 adressé à J_____, Z_____, cheffe de projet, a indiqué avoir travaillé au quotidien avec A_____ durant plusieurs années. Une ancienne collaboratrice de la G_____ l'avait alertée sur les difficultés à travailler avec lui. Le démarrage de leur collaboration n'avait pas été évident. Il lui reprochait

de vouloir « prendre le *lead* » sur le dossier alors qu'il se mettait lui-même en posture de « responsable hiérarchique ». Elle avait dû trouver avec lui un mode de collaboration et dès le début elle n'avait pas attaché d'importance aux remarques sur son physique ou son apparence pour ne pas ajouter de sujets de tension. Ils avaient par la suite développé une relation basée sur l'empathie et le respect au regard notamment de son parcours professionnel et personnel. Cela n'avait pas empêché qu'ils aient de manière cyclique des difficultés à travailler ensemble. Il lui avait reproché à plusieurs reprises de lui manquer de respect, par exemple lors de vacances durant lesquelles il l'avait appelée pour un sujet qui n'était pas urgent, ce qu'elle lui avait fait remarquer. Plusieurs semaines de tension avaient suivi, période durant laquelle il ne lui adressait quasiment plus la parole, rendant le travail très compliqué. L'équilibre était parfois précaire. Ayant appris à le connaître et « cela n'ayant pas d'impact » sur elle, elle n'avait pas relevé auprès de lui le fait que ses compliments étaient parfois trop insistants, comme quand il lui faisait remarquer qu'elle devait le remercier après une remarque sur son physique ou sa tenue.

i. Le 24 novembre 2022, J_____ a transmis à A_____ le compte-rendu de l'entretien de service du 24 novembre 2022, auquel il n'avait pas assisté. Il en ressort notamment que l'employeur envisageait de prononcer une sanction disciplinaire et ouvrir une enquête administrative. Un délai lui était imparti pour faire valoir ses observations.

j. Le 17 janvier 2023, A_____, représenté par un mandataire, s'est déterminé sur le compte rendu de l'entretien de service. Il avait fait l'objet de pressions inacceptables. Lors de l'entretien du 8 novembre 2022, J_____ lui avait fortement conseillé de quitter son emploi au plus vite et de déposer une demande de rente-pont AVS, jugeant que son dossier n'était « pas bon » et qu'il risquait une enquête administrative « terrible et destructrice ». On lui avait donné 24 heures pour examiner l'opportunité de mettre fin à sa carrière, pendant lesquelles il avait été contacté à quatre reprises pour qu'il vienne signer le formulaire de demande de sa rente-pont. À la fin de l'entretien, J_____ avait touché son bras gauche en exerçant une légère pression et ensuite son épaule gauche, ce qu'il avait ressenti comme une forme d'intimidation. La pression était d'autant plus choquante et inacceptable qu'elle connaissait ses drames personnels et savait que son équilibre psychologique était fragile. Cette absence de ménagement et de respect était également critiquable s'agissant d'un « fidèle et très compétent fonctionnaire » depuis plus de dix ans. Ses capacités professionnelle et relationnelles n'avaient jamais été mises en cause. Son dernier entretien d'évaluation était élogieux. Il ne comprenait pas cette injustice qui l'avait anéanti et entraîné une dégradation dangereuse de son état de santé, comme en attestait le certificat médical de son médecin traitant. Sa famille avait aussi été bouleversée par cette décision.

Il avait toujours entretenu des rapports cordiaux avec Q_____ depuis l'arrivée de cette dernière à la L_____ en avril 2022. Leurs échanges n'avaient jamais été empreints d'une quelconque ambiguïté. Ils portaient sur des sujets d'intérêt

commun, dont la mode, chacun complimentant l'autre sur sa tenue. Il l'avait toujours considérée comme une personne « gaie, avec de la répartie et du franc-parler ». Les sollicitations amicales étaient mutuelles et il arrivait souvent à Q_____ de lui proposer de boire un café, avec ou sans la présence de collaborateurs. Il était faux de soutenir qu'il se rendait « très fréquemment à la réception ». Q_____ n'avait jamais manifesté une quelconque gêne à son égard. Bien au contraire, elle appréciait leurs échanges et se confiait volontiers. Elle lui avait notamment dit qu'elle se sentait épiée et surveillée par sa hiérarchie et qu'elle s'ennuyait à son poste de travail, estimant qu'il n'était pas en adéquation avec ses compétences et son expérience. Il contestait formellement avoir tenu des propos à connotation sexuelle, ainsi qu'avoir dénigré ses collègues. Il n'avait jamais dit : « la prochaine fois tu peux venir sans habits », « de par sa tenue vestimentaire, elle ne devait pas avoir une vie sexuelle très intense », employé le terme « baiser » ou encore dit « physiquement il est tellement vilain, imagine-le en train de bander ». En revanche, il lui était arrivé de discuter avec elle, sans malveillance et discrètement, de tenues vestimentaires de certains collègues. Q_____ participait activement à ces échanges.

Il réfutait avoir eu un « comportement inadéquat » envers Q_____ le 1^{er} novembre 2022. Les faits décrits dans l'entretien de service et les déclarations écrites de Q_____ et d'N_____ ne correspondaient pas à la réalité. Ce jour-là, il avait une réunion à laquelle il devait se rendre urgemment. Pressé, il s'était rendu dans la cuisine, située à proximité de l'entrée des bureaux, afin de prendre un verre pour boire de l'eau pendant la réunion. Q_____ et N_____ étaient devant l'armoire où étaient rangés les verres ; ils n'étaient pas près de la machine à café de la réception. Ils ne s'étaient pas déplacés à son arrivée, ne l'ayant probablement pas vu, ni entendu. Il voulait se manifester, afin qu'elle se déplace, pour lui permettre de prendre un verre dans l'armoire, avant d'entrer en réunion. Il n'avait pas tiré sur sa jaquette « vers le bas, en direction des fesses, qu'il avait frôlées avec ses doigts », mais légèrement, vers l'arrière, à hauteur du milieu du dos. Il ne l'avait pas touchée. Il ne s'agissait pas d'un comportement déplacé. Il était profondément choqué par les accusations. Il avait toujours fait preuve de respect envers ses collègues et n'avait jamais fait l'objet de telles allégations.

S'agissant de la déclaration d'W_____, il peinait à croire qu'elle était spontanée et ne répondait pas à une demande de J_____, dans l'objectif de l'utiliser à charge contre lui. Il s'était toujours efforcé de dialoguer avec lui, afin de maintenir des relations harmonieuses.

La déclaration de Z_____, datée du même jour que celle d'W_____ répondait également à la demande de J_____. Ses déclarations étaient dès lors sujettes à caution. Il contestait lui avoir fait des compliments « trop insistants » ou lui avoir, selon ses termes, fait remarquer qu'il faudrait le remercier après une remarque sur son physique ou sa tenue.

Les griefs formulés à son encontre étaient tous infondés, si bien que le département devait renoncer à l'ouverture d'une enquête administrative et classer la procédure.

Il a produit un certificat médical daté du 16 janvier 2023 de son médecin traitant, le docteur AA_____, psychiatre et psychothérapeute FMH, attestant suivre son patient depuis août 2014. Depuis le mois d'avril 2022, son état psychique était particulièrement stable, de sorte qu'ils avaient convenu d'un allègement de son suivi. Au début du mois de novembre 2022, il avait repris contact en raison de sa situation professionnelle. Il présentait un syndrome anxio-dépressif sévère associé à une symptomatologie dépressive sévère qui avait nécessité une intervention de crise avec un suivi bi-hebdomadaire. Il était extrêmement affecté et déstabilisé par ce qui se passait sur son lieu de travail.

- C. a.** Par arrêté du 25 janvier 2023, le Conseil d'État a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de A_____. Cette décision entraînait sa suspension provisoire avec maintien des prestations à charge de l'État.

Les observations du 17 janvier 2023 étaient envoyées largement hors délai, si bien qu'elles étaient irrecevables. S'ils se vérifiaient, les faits qui lui étaient reprochés pourraient justifier une révocation, voire toute autre sanction disciplinaire utile. Il convenait ainsi d'ouvrir une enquête administrative afin de faire toute la lumière sur les faits qui lui étaient reprochés, ainsi que sur tous autres faits répréhensibles qui pourraient encore apparaître ou être révélés en cours d'enquête.

b. Le 3 février 2023, A_____ a reproché au Conseil d'État d'avoir fait preuve de formalisme excessif en déclarant ses observations irrecevables.

c. L'enquêtrice a procédé aux auditions de A_____, V_____, Z_____, N_____, W_____, J_____, le Dr AA_____, AB_____ et M_____. Q_____ a également été entendue en l'absence des parties et de leurs représentants.

d. Le 10 juillet 2023, l'enquêtrice a rendu son rapport d'enquête. Plusieurs manquements disciplinaires pouvaient être retenus à l'encontre de A_____.

Dans le cadre de ses rapports avec ses collègues, il avait, à réitérées reprises, tenu des propos ou adopté des comportements discriminatoires au sens des 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) et 3 al. 2 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10). Il en allait ainsi des remarques relatives au physique, à l'apparence ou à la tenue adressées à sa collègue Z_____ dès le début de leur collaboration et que celle-ci avait illustré par des exemples (« tu as une belle tenue aujourd'hui, qui te met en valeur ; tu as fait tes ongles aujourd'hui, comme une femme doit le faire »), tout comme de l'invitation à passer un moment « cool » en réponse à un courriel de cette collègue dans lequel il était question d'une séance professionnelle le lendemain, formulée en avril 2016, ainsi que de l'envoi spontané d'une photo à caractère personnel à cette même collègue, où il était dans une piscine, portant des lunettes de soleil, décrit comme un peu séducteur. Il en allait de même des appréciations

portées sur les tenues de Q_____ (« tu es venue en pyjama ») ou de la remarque faite à cette dernière qu'elle pouvait venir sans habits, pendant une période de canicule. C'était encore le cas des remarques faites à Z_____ ou à Q_____ sur le physique (par ex : « trop grosse », « vilain »), l'apparence (par ex. « pas soignée ») ou la tenue d'autres collaboratrices et d'un collaborateur, avec pour certaines, des allusions sexuelles explicites (la tenue d'une collaboratrice suggérant qu'elle n'avait pas une vie sexuelle très intense ou imaginer un collègue en train de bander). Entraient également dans le champ des propos discriminatoires le fait de qualifier en séance de manière audible les propos d'une collègue de « remarque de bonne femme », de traiter Q_____ de « salope » devant J_____ lors de l'entretien du 8 novembre 2022, tout comme de dire « faites-la taire cette conne » à propos de cette dernière lors d'une visioconférence, alors qu'il n'avait pas éteint son micro.

Quant aux comportements, deux apparaissaient inadéquats. En premier lieu, l'épisode du masque d'Halloween en 2022, au cours duquel Z_____ avait, les yeux fermés, senti qu'il venait très près d'elle, en lui demandant si elle était à l'aise. S'approcher d'une collègue beaucoup plus jeune et lui poser une telle question dans les circonstances susdécrites, apparaissait pour le moins inapproprié dans le cadre actuel des relations professionnelles entre hommes et femmes. La réponse donnée par cette dernière le démontrait. Le second comportement était celui du 1^{er} novembre 2022. L'explication donnée par A_____ sur la raison l'ayant amené à faire ce geste ne pouvait être retenue. En effet, ni Q_____ ni N_____ ne l'avaient vu prendre de verre dans l'armoire après avoir tiré le vêtement de la première, et encore moins le remplir d'eau.

Ses dénégations relatives à l'un ou l'autre des propos en cause ou sa contestation du fait que ses propos ou comportements seraient discriminatoires, ou encore son approche tendant à en minimiser la portée, parce qu'il aurait été mal compris, ne pouvaient être retenues. Les témoignages recueillis en cours d'enquête apparaissaient crédibles. Ils étaient en outre cohérents avec le mode de fonctionnement de A_____, quand bien même il n'y avait pas eu d'autres comportements déplacés rapportés que les deux précités dans son histoire professionnelle. Il était sans pertinence qu'il n'ait pas eu conscience de la portée discriminatoire de l'un ou l'autre de ses propos ou comportements. Ce qui importait, c'était que ses propos et comportements n'étaient pas souhaités par leurs destinataires et les mettaient mal à l'aise.

Dans le cadre de ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie, il avait tenu des propos ou adopté des comportements inadéquats, dont certains propres à porter atteinte à la personnalité des personnes concernées.

Il en allait ainsi des termes ou expressions « anguille », « fourbe », « manquer de couilles », utilisés dans le cadre de sa relation professionnelle avec W_____, des remarques sur la maîtrise par ce dernier du français à l'écrit ou à l'oral au début de leur collaboration ou encore, depuis qu'W_____ était attaché de direction, de l'allégation qu'il ne rapporterait pas toute l'information à l'équipe. Il en allait de

même de l'expression « être mangé comme (ou par) des cloportes » rapportée par Z_____ ou de l'expression « faites-la taire cette conne » entendue par J_____. Entrait également dans cette catégorie la manière dont, le 2 novembre 2022, il avait apostrophé Q_____, qui était au téléphone, en lui demandant si son interlocuteur était « S_____ » puis de la traiter de « chieuse », alors qu'elle lui faisait un signe qu'elle était occupée.

L'adoption d'une posture de responsable hiérarchique dans le cadre de ses relations professionnelles avec W_____ et Z_____, également ressentie par Q_____, entrait dans le champ des comportements inadéquats. Cette posture se retrouvait dans le fait d'avoir reproché à Z_____ un manque de respect lorsque celle-ci lui avait fait remarquer que le sujet, pour lequel il l'avait contactée alors qu'elle était en vacances, n'était pas urgent. Le fait d'avoir qualifié cette dernière de maîtresse d'école à la suite d'une remarque qu'il avait mal prise, puis d'avoir continué un certain temps à le faire dans ses réponses, ou le fait de ne plus lui adresser la parole pendant quelque temps ensuite d'un désaccord sur la conduite d'un dossier, de bloquer les échanges professionnels sur WhatsApp et communiquer seulement par courriel, n'étaient pas des comportements admissibles dans les relations entre collègues.

Ses dénégations quant à l'usage de termes qui lui étaient attribués au motif qu'ils n'appartiendraient pas à son vocabulaire ou sa minimisation de la portée de certains propos en les plaçant dans le registre de la plaisanterie ne lui étaient d'aucun secours. Les témoignages recueillis étaient là encore crédibles. Ils étaient convergents pour refléter l'image d'une personne directive, acceptant peu la contradiction, réclamant de l'attention et n'hésitant pas à le manifester, sans égard pour les effets que cela pourrait avoir sur ses interlocutrices ou interlocuteurs. W_____ s'était senti dévalorisé, Z_____ n'avait pas tout de suite, puis que peu réagi, pour ne pas péjorer sa relation professionnelle avec son collègue et Q_____ n'avait pas osé réagir.

Il ne pouvait soutenir qu'il n'avait pas eu de remarques de la part de ses collègues et de sa hiérarchie avant l'enquête administrative. Les témoignages, en particulier les déclarations de J_____, qui avait indiqué l'avoir repris plusieurs fois, démontraient que les signaux d'alerte n'avaient pas manqué. Il les avait toutefois ignorés.

En agissant de la sorte, il avait manqué à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues. Il s'agissait de manquements répétés qui, pris dans leur ensemble, ne pouvaient être considérés comme de peu de gravité. Ils étaient fautifs, dès lors qu'il ne ressortait pas du témoignage du Dr AA_____ que le trouble de l'attention avec hyperactivité (ci-après : TDAH) et le trouble bipolaire diagnostiqués chez lui devaient conduire à considérer ce dernier comme irresponsable de ses actes et propos. Compte tenu de sa formation, de son expérience et de ses capacités personnelles et

professionnelles, notamment à la suite de la formation sur le harcèlement qu'il avait suivie, il ne pouvait ignorer le contenu actuel de ses devoirs de service.

e. Par observations du 28 août 2023, A_____ a persisté dans les déclarations faites au cours de l'enquête administrative. Les faits antérieurs au 25 janvier 2018 étaient prescrits.

La déclaration de Z_____, selon laquelle A_____ lui aurait proposé de passer un « moment cool » se situait en avril 2016, si bien que ce fait était prescrit. Il en allait de même de son affirmation selon laquelle il l'avait traitée de « maîtresse d'école », ce fait s'étant déroulé en avril 2016 également. En tout état, ces faits ne pouvaient pas être considérés comme inadéquats au vu de leur relation. Quant aux autres allégations de Z_____, rien ne permettait de considérer qu'elles portaient sur des faits postérieurs au 24 janvier 2018, de sorte que la prescription devait être retenue. Il en allait de même des reproches d'W_____ (« avoir des couilles », « d'être fourbe », « d'être une anguille »), qui n'étaient pas datés mais raisonnablement attribués à la période où ils partageaient un bureau, soit en 2011-2013. Il contestait avoir adopté une posture de responsable hiérarchique et rien ne l'objectivait, le ressenti approximatif n'étant pas suffisant.

La hiérarchie n'avait pas fait d'EEDP depuis 2017. Il était ainsi quasi certain que s'il n'y avait pas eu les faits du 1^{er} novembre 2022 il n'y aurait pas eu l'entretien de service du 24 novembre 2022 et l'enquête administrative, ce qui en disait long sur la gravité toute relative de ses comportements et paroles antérieurs au 1^{er} novembre 2022.

Il n'en restait pas moins qu'il avait adopté, le 1^{er} novembre 2022, un comportement qu'il n'aurait plus et dit des choses qu'il ne dirait plus et qu'il regrettait. Or, s'agissant de cet épisode, il sollicitait la prise en compte de ce qui avait déterminé son comportement et ses paroles : le TDAH. Reprenant ses déclarations devant l'enquêtrice, il a expliqué qu'après l'entretien du 8 novembre 2022, il avait consulté son psychiatre qui le suivait depuis plusieurs années. Son médecin avait alors procédé à des examens et diagnostiqué un TDAH. Cela lui avait permis de comprendre l'impulsivité à laquelle il réagissait parfois et les pertes de mémoire. Il était sous traitement et cela lui permettait de garder le filtre nécessaire pour gérer son comportement envers autrui. Il regrettait les dommages causés en raison du décalage qu'il pouvait avoir ou encore de l'absence de filtre qui se manifestait parfois. Il avait eu un réflexe de tirer le pull d'une collaboratrice, ce qui n'était pas un geste « très correct ». Il ignorait pourquoi il avait choisi le geste plutôt que la parole. Il disposait désormais du moyen de filtrer et de cadrer son comportement lorsqu'il se sentait sous stress. Son psychiatre avait du reste expliqué devant l'enquêtrice que des comportements tels que rapportés par son patient entraient typiquement dans les comportements associés au TDAH, à commencer par l'épisode de la machine à café. C'était un « grand classique de manifestation du TDAH ». Le médecin avait également souligné son évolution positive et l'improbabilité que son comportement et paroles critiquables ne se renouvellent.

f. Par arrêté du 27 septembre 2023, déclaré exécutoire nonobstant recours, le Conseil d'État a révoqué A_____ de ses fonctions avec effet immédiat.

La prescription s'appliquait aux propos et comportements tenus à l'égard de Z_____ et W_____ avant le 25 janvier 2018. Cela étant, des faits périmés pouvaient néanmoins être des indices d'un éventuel harcèlement psychologique ou sexuel plus récent. Ils étaient du reste les reflets d'un comportement et d'un mode d'expression récurrents de l'intéressé à l'égard de ses collègues, lesquels avaient perduré au-delà du 25 janvier 2018. Force était de constater qu'il avait, de manière répétée et cyclique, tenu des propos et eu des comportements inadéquats, notamment à connotation sexuelle, dénigrants ou blessants, à l'encontre de Z_____ et W_____ bien après le 25 janvier 2018. Il avait également adopté un comportement inacceptable à l'encontre de Q_____. Ainsi, les faits survenus après le 25 janvier 2018 – nullement prescrits – justifiaient amplement à eux seuls le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Contrairement à ce qu'il prétendait, il avait reçu de nombreuses remarques de ses collègues par rapport à son comportement, déjà avant le 1^{er} novembre 2022. Sa hiérarchie l'avait repris plusieurs fois, ce qui démontrait que les signes d'alerte n'avaient pas manqué. S'il n'avait pas été convoqué à un EEDP depuis 2017, c'était en raison de la restructuration en profondeur de son service. Le fait que ses collègues n'aient pas, respectivement pas osé, parler de leurs difficultés relationnelles avec lui lors de leurs entretiens avec V_____ n'était à lui seul pas déterminant. Il était fréquent que les personnes concernées n'arrivent pas aisément à communiquer au sujet de comportements inadéquats dont elles étaient victimes.

L'argument tiré de son diagnostic de TDAH n'était pas pertinent. Il ne ressortait pas du témoignage de son médecin psychiatre que le TDAH et le trouble bipolaire diagnostiqués chez lui devaient conduire à le tenir pour irresponsable de ses actes et propos. Au contraire, par sa formation, son expérience et ses capacités personnelles et professionnelles, il était intellectuellement en mesure de se rendre compte que ses propos et comportements inappropriés ne respectaient pas le cadre de ses devoirs de service, et qu'il devait tout entreprendre pour les éviter. Le fait qu'il suive un traitement médicamenteux n'ôtait rien à la gravité des violations de ses devoirs de service, d'autant plus qu'il devait être tenu pour responsable de ses actes et propos au moment de leur survenance.

Il avait gravement violé ses devoirs de service en ayant de manière répétée adopté des comportements et tenu des propos inappropriés à l'égard d'au moins trois personnes depuis des années, étant précisé que seuls étaient retenus les agissements de l'intéressé depuis le 25 janvier 2018 pour constater la violation des devoirs de service. Il avait eu de manière cyclique, à intervalles réguliers, une posture autoritaire et arrogante à l'égard de trois collègues. Il avait en outre gravement violé ses devoirs de service en adoptant régulièrement un comportement importun à caractère sexuel. Ces manquements étaient d'autant plus répréhensibles qu'en tant que cadre supérieur, il devait avoir la préoccupation constante des intérêts de l'État

et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, ainsi que le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée. De plus, il avait suivi au mois de novembre 2020 la formation en ligne sur la prévention du harcèlement et pouvait donc tout à fait se rendre compte du caractère inacceptable de son comportement.

Aucune autre sanction disciplinaire n'apparaissait envisageable sous l'angle de la proportionnalité. Dans son appréciation, il avait été tenu compte des bonnes évaluations de la hiérarchie, du fait que ses prestations donnaient entière satisfaction sur le plan technique, qu'il n'avait pas d'antécédents disciplinaires, qu'il regrettait son comportement du 1^{er} novembre 2022 envers Q_____ et qu'il suivait un traitement médical.

D. a. Par acte du 30 octobre 2023, A_____ a recouru devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cet arrêté, concluant à son annulation et à sa réintégration en sa qualité de chargé de mission à la G_____. À titre préalable, il a sollicité l'audition du Dr AA_____.

Les faits antérieurs au 25 janvier 2018 étaient prescrits. Ainsi, seuls les faits relatifs à l'événement du 1^{er} novembre 2022 n'étaient pas touchés par la prescription. L'intimé n'avait toutefois pas tenu compte de son TDAH, pourtant dûment diagnostiqué par un médecin. Le Dr AA_____ avait notamment retenu qu'il n'était pas pleinement responsable de son comportement et de ses propos, ce qui avait pour conséquence une diminution de la gravité de sa faute.

La révocation violait le principe de proportionnalité. L'intimé n'avait pas tenu compte de son diagnostic, ni de son évolution positive, de ses bonnes évaluations, du fait qu'il donnait entière satisfaction sur le plan technique, qu'il n'avait pas d'antécédent disciplinaire et regrettait son comportement du 1^{er} novembre 2022.

b. Par décision du 6 décembre 2023, la chambre administrative a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.

c. Par observations du 18 décembre 2023, le Conseil d'État a conclu au rejet du recours.

La prescription des propos et comportements du recourant tenus avant le 25 janvier 2018 avait été prise en compte. Ces éléments pouvaient néanmoins valoir comme indices de comportement inadéquats plus récents.

Il ne ressortait pas du témoignage du psychiatre traitant du recourant que les troubles diagnostiqués devaient conduire à le considérer comme irresponsable de ses actes et propos. À aucun moment, le médecin avait affirmé que le recourant n'avait pas sa pleine capacité de discernement lors des diverses violations de ses devoirs de service. Dès lors qu'il n'était pas prouvé que la faute du recourant était diminuée en raison du TDAH, le mobile égoïste devait être retenu.

Contrairement à ce que soutenait le recourant, ses propos et comportements lors de l'épisode du 1^{er} novembre 2022 n'étaient, de loin, pas les seules violations de

devoirs de service qui devaient être prises en considération. Les propos et comportements envers Z_____ et W_____ n'étaient pas tous prescrits et devaient être pris en considération. Or, il s'agissait de manquements répétés qui, pris dans leur ensemble, ne pouvaient être considérés comme de peu de gravité. Les prestations professionnelles du recourant, le suivi d'une thérapie et les regrets exprimés avaient été pris en compte. Le recourant n'avait toutefois pas d'emblée exprimé des regrets quant à son comportement du 1^{er} novembre 2022. Lors de la séance du 8 novembre 2022, il avait, au contraire, contesté les faits et tenu des propos injurieux à l'égard de la plaignante. La mesure était ainsi conforme au principe de la proportionnalité, étant rappelé que l'employeur se devait de protéger la personnalité des membres de son personnel conformément à l'art. 2A et 2B 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).

d. Par réplique du 26 janvier 2024, A_____ a persisté dans ses précédentes conclusions et sollicité la mise en œuvre d'une expertise par un spécialiste TDAH afin de déterminer la réduction de sa responsabilité et/ou capacité de discernement. Il n'avait jamais dit qu'il avait été irresponsable à cause du TDAH mais que cette atteinte avait réduit sa responsabilité et/ou capacité de discernement. Il ressortait très clairement des déclarations de son médecin traitant qu'il souffrait d'un TDAH, de gravité moyenne à sévère, et qu'il avait pu dès lors perdre le fil de ses propos dans certaines situations. Le lien entre ce trouble et ses actes et paroles était clairement établi. La faute s'en trouvait ainsi diminuée.

Il a produit un certificat médical du 26 janvier 2024 établi par le Dr AA_____, attestant de ce que, concernant les faits, sa capacité de discernement n'était pas pleine et entière et qu'il en allait de même concernant sa responsabilité.

e. Le 23 février 2024, la B_____ a formé une demande d'intervention, concluant à ce qu'il soit fait droit aux conclusions du recourant et à ce que l'intimé soit condamné aux frais et dépens.

f. Lors de l'audience de comparution personnelle du 5 juillet 2024, le recourant a indiqué être suivi par le Dr AA_____ depuis 2014. Au départ, il le consultait une à deux fois par semaine à des fréquences variables en fonction des périodes. Le suivi ne s'était jamais arrêté. À partir du 8 novembre 2022, il le consultait quotidiennement, soit par téléphone, soit en personne. Depuis avril 2023, il le consultait une fois par semaine. Le traitement à base de médicaments avait commencé en janvier 2023 et avait eu des effets très rapides. Il avait tout de suite trouvé une forme de stabilité dans ses relations avec son entourage.

Ses relations avec Z_____ étaient très bonnes et complémentaires. Il avait eu beaucoup de plaisir à travailler avec elle. Il la voyait quotidiennement depuis 2014 lorsqu'elle avait été engagée pour piloter le dossier de AC_____). Ils avaient pratiquement terminé ce dossier qui avait été mené avec une grande efficacité. Ils avaient participé à une centaine de séances et se comprenaient bien dans leurs

différentes spécialités. Il leur arrivait d'avoir des opinions divergentes, ce qui avait pu provoquer certaines tensions. Il s'agissait d'une personne extrêmement intelligente, très cultivée et, dans certains cas, elle avait raison. Il leur arrivait de parler de leur vie personnelle lors des nombreux cafés. Elle avait connaissance des drames qu'il avait vécus et était à l'écoute. Elle avait, elle-même, perdu son père et ils avaient une empathie réciproque. Elle lui proposait régulièrement de boire le café et ils discutaient de nombreux sujets. Ces moments étaient importants vu la proximité de leur relation professionnelle. Il leur arrivait d'échanger sur des questions de mode et de tenues vestimentaires de manière générale. Il ne se souvenait pas précisément des propos qu'il avait pu tenir mais il se rendait compte aujourd'hui, grâce à la thérapie et au traitement, qu'il n'avait pas de filtres dans ses discussions dans certains cas. Il comprenait qu'il avait pu la faire souffrir avec ses propos et en était navré. Il la respectait beaucoup, il s'agissait d'une personne très intègre. Il lui était également arrivé de tenir des propos « peut-être inadéquats » envers d'autres personnes. Il le comprenait aujourd'hui et s'en excusait.

Le représentant de l'intimé a indiqué que Z_____ lui avait apporté un « tout autre son de cloche ». Elle avait tout le temps dû s'adapter à son comportement pour « fonctionner professionnellement ». Elle avait « pris sur elle » pour que le fonctionnement professionnel soit « à peu près normal ». Elle avait souffert de cette situation.

Le recourant a relevé que ses relations de travail avec W_____ étaient compliquées. Il avait collaboré étroitement avec lui de 2012 à 2014, puis de manière très régulière sur différents dossiers. Il s'agissait d'un « vrai ami », avec qui il avait beaucoup partagé ; leur relation d'amitié était très « intime ». Il avait une « connaissance impressionnante » de l'ensemble du processus et il était « passionnant » de travailler avec lui. Ils avaient toutefois des méthodes de travail qui pouvaient être incompatibles et qui s'avéraient difficiles à gérer. Ils y étaient arrivés puisqu'ils avaient rendu un rapport « complexe » en 2014, mais c'était « non sans mal ». Ils arrivaient toujours à trouver une « porte de sortie ». Il avait toujours eu de la difficulté à comprendre ce qu'il pensait « vraiment ». C'était une personne introvertie qui n'exprimait pas toujours son ressenti. Ils s'en sortaient « avec l'humour » et s'appréciaient « vu leur passé commun ». Il était exact qu'W_____ avait changé de bureau en 2014. Il n'avait pas compris sa décision et ils n'en avaient jamais discuté. Durant cette période, des tensions augmentaient en fonction de l'avancement du dossier. Il était possible que, dans le cadre de cette pression, il ait eu des « paroles inadéquates envers lui », ce dont il s'excusait. Il s'agissait d'un « mélange entre un ami d'enfance et des relations de travail ». Il ne s'en rendait pas compte à l'époque. Il a précisé qu'W_____ ne lui avait jamais demandé de cesser son comportement. Il le voyait régulièrement, même en dehors du travail, et il ne lui avait jamais parlé de difficultés s'agissant de son comportement au travail. Le service avait d'ailleurs organisé un événement commun pour leurs anniversaires respectifs.

Le représentant de l'intimé a indiqué qu'W_____ avait déclaré avoir demandé au recourant « de manière cyclique » de stopper son comportement. Il avait également précisé qu'il « devait prendre sur lui » pour envisager une collaboration plus harmonieuse. V_____ a précisé que lors d'un entretien durant l'été 2022, W_____ lui avait fait part de difficultés au niveau relationnel avec le recourant. Il avait les « larmes aux yeux » et avait besoin de se confier. Il avait « peur des conséquences » et lui avait demandé de ne « rien faire », ce qu'elle avait respecté. Il n'était pas à l'aise avec cette situation. L'entretien avait eu lieu dans le cadre d'une série d'entretiens de l'ensemble des collaborateurs menés et convoqués par la hiérarchie et les ressources humaines en vue de la mise en œuvre de l'opérateur urbain. W_____ n'avait pas sollicité l'entretien.

S'agissant de ses relations de travail avec J_____, le recourant a relevé qu'il n'avait jamais eu d'entretien individuel avec elle durant tout le temps où elle avait été sa directrice. Il la voyait chaque semaine à des séances de direction et ils s'étaient réunis régulièrement pour des séances en lien avec le dossier AC_____ avec Z_____. Ils avaient échangé une fois sur leur vie personnelle quelques semaines après le décès de sa belle-fille. Elle lui avait dit qu'elle avait vécu quelque chose de similaire. Il n'avait jamais été averti ou « repris » par J_____ au sujet d'un propos ou d'un comportement qu'il avait pu tenir. Il pensait à un seul cas où elle avait été présente. Lors d'une séance de direction à laquelle il participait par visioconférence lors du Covid et au cours de laquelle une collaboratrice posait beaucoup de questions sur un dossier particulier, il avait dit, alors que le micro était encore allumé, « qu'elle se taise celle-là ». À la suite de cet épisode, il avait tout de suite envoyé un message à cette collaboratrice pour s'excuser, étant rappelé qu'il n'avait pas de filtre. Il avait également envoyé un message à J_____.

Sur quoi, le recourant a sollicité la suspension de l'audience pour raison de santé.

g. Le 17 juillet 2024, le recourant a renoncé à l'audition d'W_____ et maintenu ses conclusions en audition du Dr AA_____ et à la mise en œuvre d'une expertise en relation avec le TDAH.

h. Le 19 juillet 2024, l'OPE a sollicité l'audition d'W_____ et de J_____.

i. Par décision du 10 septembre 2024, la chambre administrative a ordonné l'appel en cause de la B_____, laquelle a transmis des avis de subrogation les 2 et 27 février, 26 mars, 29 avril, 29 mai, 25 juin, 31 juillet, 9 septembre, 30 octobre, 9 et 31 décembre 2024 et 28 janvier 2025.

j. La chambre de céans a procédé à la suite de l'audience de comparution personnelle le 1^{er} novembre 2024. L'intimé, représenté par J_____, a indiqué que les relations professionnelles avec le recourant n'étaient « pas particulièrement difficiles ». Avant l'événement du 1^{er} novembre 2022, elle n'avait « rien entendu de grave », en ce qui concernait son comportement. Personne ne s'était plaint d'un comportement désagréable. Il avait un caractère « bien présent » et affirmait ses positions de manière forte lors de ses séances hebdomadaires, ce qui pouvait

engendrer quelques frictions. Il lui était arrivé à une reprise de le « reprendre » par *Whatsapp* en lui rappelant d'adopter une « tenue acceptable » lors d'une visioconférence. Elle ne se souvenait pas d'autres « reprises » sur son comportement avant l'épisode du 1^{er} novembre 2022.

Lors des entretiens « perspective », W_____ avait indiqué qu'avec le recourant, « ça commençait à être difficile ». Elle n'avait pas compris cela comme une plainte et ne se souvenait de « rien d'autre » à ce sujet. Ces entretiens avaient été menés dans le contexte d'une restructuration, l'idée étant de comprendre comment les employés se projetaient dans la nouvelle structure par rapport à leurs compétences et leur ambition. Elle n'avait pas le souvenir qu'un autre employé se soit plaint du comportement du recourant durant ces entretiens. Cela n'était pas le sujet.

Elle avait été « sidérée » lorsqu'on lui avait relaté les faits du 1^{er} novembre 2022. Il s'agissait à son sens de « faits graves ». À son retour de vacances, elle avait tout de suite convoqué le recourant. Lors de la séance du 8 novembre 2022, elle avait évoqué la plainte, lui avait remis la convocation à un entretien de service et lui avait demandé de ne plus revenir au travail. À son souvenir, il n'y avait pas eu de réaction forte de sa part ; il apparaissait « dépité » et avait contesté les faits. L'entretien avait duré environ une demi-heure. En sortant de la salle, alors qu'elle s'apprêtait à partir, elle lui avait indiqué qu'elle était « tellement navrée » de cette histoire, ce à quoi il avait répondu « quelle salope », en se référant à la plaignante. Elle n'avait pas trouvé « génial » comme repentir. Elle avait « certainement » tapé son épaule.

Le recourant a confirmé avoir tenu ces propos, précisant que tous les reproches étaient concentrés sur un unique événement et qu'il n'était pas soigné pour le TDAH. Il était désolé de les avoir tenus ; cela ne « se disait pas ». Il avait subi une pression colossale durant l'entretien en raison de la brièveté du délai qui lui avait été accordé pour accepter une retraite anticipée et il n'avait pas tous les éléments financiers pour se déterminer.

Le recourant a confirmé qu'il suivait toujours une thérapie auprès du Dr AA_____ à hauteur d'une fois par mois. Il prenait des médicaments. Sa vie avait « changé », en particulier s'agissant de sa manière de « ressentir et de percevoir les choses qui l'entouraient ». Les médicaments et le suivi lui avaient donné un « filtre » qu'il n'avait pas, lui avaient permis de stabiliser ses interactions et de réfléchir avant d'agir. Il s'était également rendu compte de certaines conséquences qu'avaient pu avoir certains événements de sa vie personnelle et professionnelle.

Sur quoi, l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) a renoncé à l'audition d'W_____ et le recourant a persisté dans la demande d'audition du Dr AA_____.

k. Le 13 novembre 2024, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur mesures d'instruction.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Le recourant sollicite l'audition du Dr AA_____, ainsi que la mise en œuvre d'une expertise par un spécialiste TDAH afin de déterminer la réduction de sa responsabilité et/ou capacité de discernement durant la période litigieuse.

2.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées).

2.2 En l'espèce, le Dr AA_____ a établi des rapports datés des 16 janvier 2023 et 28 janvier 2024 et a été entendu par l'enquêtrice le 19 avril 2023. Le médecin a motivé son diagnostic de TDAH, ainsi que son degré de gravité. Il a également décrit le suivi thérapeutique du recourant depuis 2014, ainsi que son anamnèse familiale et professionnelle et expliqué l'influence du diagnostic sur la responsabilité du recourant et la gravité de la faute qui lui est reprochée. L'audition du médecin ne servirait ainsi qu'à confirmer les éléments déjà exposés dans les pièces au dossier. La chambre administrative ne procédera donc pas à son audition. Pour les mêmes motifs, il sera renoncé à la mise en œuvre d'une expertise pour déterminer les incidences induites par ce diagnostic.

Pour le reste, la chambre de céans a procédé à deux audiences de comparution personnelle, aux cours desquelles J_____ et V_____ ont été entendues, et les parties ont renoncé à l'audition d'W_____. La chambre de céans dispose de tous les éléments utiles pour se déterminer en toute connaissance de cause sur les griefs formulés par le recourant.

3. Le litige porte sur la conformité au droit de l'arrêté du Conseil d'État du 27 septembre 2023, prononçant la révocation avec effet immédiat du recourant.

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

3.2 En tant que fonctionnaire, le recourant est soumis à la LPAC et au 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).

3.3 Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 ss RPAC. Selon l'art. 20 RPAC, 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. Ils se doivent, par leur attitude, notamment d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

3.4 Les art. 2 à 7 LEg s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg).

Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (art. 3 al. 3 RPPers). Cette définition est similaire à celle prévue à l'art. 4 LEg.

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, n. 59 *ad* art. 4 LEg 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.], 3e éd., 2021, n. 25 *ad* art. 328 CO 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).

L'employeur a l'obligation de protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces (art. 4 LEg, 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.

En droit genevois, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (art. 2B al. 1 LPAC, 2 al. 2 RPAC et 1 al. 1 du RPPers). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC, 2 al. 2 RPAC et 1 al. 2 RPPers). L'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (art. 2 al. 1 RPAC). 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 (art. 3 al. 1 RPPers). Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (art. 3 al. 2 RPPers). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 3 RPPers).

3.5 Selon l'art. 16 LPAC, traitant des sanctions disciplinaires, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes : a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : 1° le blâme ; b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement, par le directeur général : 2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée, 3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ; c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État ; au sein

des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration : 4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans, 5° la révocation.

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 (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7^e éd., 2016, n. 1515 ; DUBEY/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/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). 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 (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 (Gabriel BOINAY, *op. cit.*, n. 51 p. 14).

3.6 En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 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). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst., il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public

recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

Dans le domaine des mesures disciplinaires, la révocation est la sanction la plus lourde. Elle implique une violation grave ou continue des devoirs de service. Il peut s'agir soit d'une violation unique spécialement grave, soit d'un ensemble de transgressions dont la gravité résulte de leur répétition. L'importance du manquement doit être appréciée à la lumière des exigences particulières qui sont liées à la fonction occupée. Toute violation des devoirs de service ne saurait cependant être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt en effet l'aspect d'une peine et présente un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêts du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019 consid. 5.1.3 ; 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 et les arrêts cités).

3.7 La responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation (art. 27 al. 7 LPAC). Le délai de la prescription absolue de cinq ans permet d'éviter que des sanctions soient prononcées pour des faits anciens dont la preuve est devenue difficile, voire impossible, et pour lesquels, au demeurant, une sanction aurait perdu de son sens (arrêt du Tribunal fédéral 8C_621/2015 du 13 juin 2016 consid. 2.5).

3.8 La chambre de céans a notamment confirmé la révocation : d'un intendant social de proximité ayant procédé à l'obstruction d'un détecteur de fumée situé dans le local du sous-sol d'un bâtiment, afin d'éviter le déclenchement de l'alarme en raison de l'importante fumée causée par des grillades effectuées dans ledit local (ATA/725/2024 du 18 juin 2024) ; d'un inspecteur principal de la police ayant tiré sept coups de feu en direction d'une poubelle dans les locaux de la brigade en présence de collègues (ATA/384/2024 du 19 mars 2024) ; d'un intervenant en protection de l'enfant ayant entretenu une relation intime avec la mère des enfants dont il était en charge (ATA/913/2019 du 21 mai 2019 confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019) ; d'un enseignant qui avait

ramené une prostituée à l'hôtel où logeaient ses élèves, lors d'un voyage de classe, organisé sur son lieu de travail et pendant ses heures de service une rencontre à caractère sexuel avec un jeune homme dont il n'avait pas vérifié l'âge réel et dont il ignorait l'activité, puis menacé ce dernier (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011) ; d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ; d'un fonctionnaire ayant fréquemment et régulièrement consulté des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail, malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010) et d'un fonctionnaire ayant entretenu des relations intimes avec des fonctionnaires du service, serré le cou d'une collègue et fait un suçon dans le cou d'une collègue pour la remercier de lui avoir offert une pâtisserie pour un service rendu (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010, confirmé par le Tribunal fédéral 8C_239/2010). Elle a également confirmé une dégradation pour une durée de trois ans s'agissant d'un sergent-major ayant tiré le pull-over d'une collègue et plongé son regard dans son décolleté, tapé sur les fesses d'une autre collègue avec un dossier ou un agenda et était coutumier de l'usage de propos à caractère sexuel – comme par exemple « vendredi c'est sodomie » et « 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).

La chambre administrative a en revanche annulé la révocation : d'un maître d'atelier, au motif que l'enquête administrative, qui concluait à la commission d'actes d'ordre sexuel sur le lieu de travail, reposaient exclusivement sur les dires d'une seule employée, alors que, sur la base de l'ensemble des témoignages au dossier, il existait des doutes sérieux quant à l'existence des faits dénoncés par l'intéressée (ATA/587/2023 du 6 juin 2023) ; d'un juriste de l'État, au motif que l'autorité intimée avait mal établi les faits et abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que son comportement constituait du harcèlement sexuel à l'égard d'une collègue (ATA/137/2020 du 11 février 2020) et d'un fonctionnaire, pour lequel l'autorité d'engagement n'avait pas pu établir qu'il s'était rendu coupable de faux, seul fait à la base de la décision (ATA/911/2015 du 8 septembre 2015). Elle a également annulé la révocation d'un chargé d'enseignement au collège qui s'était arrangé, lors d'un voyage d'études, pour que deux élèves l'accompagnent en sortie, prenant le parti d'enfreindre l'heure du couvre-feu, avait commandé de l'alcool et leur avait proposé de dormir dans sa chambre, où il s'était installé dans le lit à côté d'une d'entre elles (ATA/351/2021 du 23 mars 2021). Le Tribunal fédéral a admis le recours formé contre cet arrêt, retenant que le déroulement de la soirée n'était pas un enchaînement inévitable d'événements malheureux, mais bien le résultat prévisible d'une multitude de décisions, dont chacune prise séparément constituait déjà une violation des devoirs d'un enseignant incompatible avec la mission éducative (arrêt du Tribunal fédéral 8C_335/2021 du 23 novembre 2021 consid. 5.2). Enfin, la chambre administrative a annulé la révocation d'un chef de service ayant eu des comportements inadéquats vis-à-vis de certaines

collaboratrices ; si les six manquements méritaient sanction, ils ne suffisaient pas à justifier une révocation (ATA/711/2021 du 6 juillet 2021). Le Tribunal fédéral a admis le recours formé contre cet arrêt, retenant que l'intéressé occupait une fonction de haut cadre et avait eu un comportement inadéquat à l'égard de plusieurs femmes qui se trouvaient toutes dans un rapport de subordination avec lui. Pareille attitude, venant d'un supérieur hiérarchique, était de nature à exercer une pression inadmissible sur les personnes qui en étaient l'objet. Les agissements de l'intimé étaient en outre constitutifs d'un comportement systématique et répété, propre à faire douter sérieusement de son aptitude à assumer pleinement sa fonction de chef du protocole, laquelle exigeait confiance et intégrité. Ces manquements apparaissent difficilement excusables dans les relations de travail, qui plus est dans la fonction occupée par l'intimé, même en tenant compte du fait que sa carrière avait été par ailleurs exempte de reproches (arrêt du Tribunal fédéral 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 6.2).

4. En l'espèce, la décision de révocation attaquée, qui s'appuie sur les conclusions du rapport d'enquête, retient que le recourant a gravement violé ses devoirs de service en ayant de manière répétée adopté des comportements et tenu des propos inappropriés à l'égard d'au moins trois personnes depuis des années. Il avait de manière cyclique, à intervalles réguliers, une posture autoritaire et arrogante à l'égard de trois collègues. En outre, il avait violé gravement ses devoirs de service en adoptant régulièrement un comportement importun à caractère sexuel, au sens de l'art. 4 LEg. Il avait, de manière récurrente, tenu des propos gênants et inappropriés à connotation sexuelle envers ses collègues féminines, lesquelles, quoique fort incommodées par lesdits propos, n'avait pas osé réagir et avaient dû adapter leur comportement au mode de fonctionnement difficile de l'intéressé. Ces manquements étaient d'autant plus répréhensibles qu'en tant que cadre supérieur, le recourant devait avoir la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, ainsi que le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée.

Pour établir les faits, l'enquêtrice s'est basée sur les déclarations de V_____, J_____, Q_____, N_____, Z_____, W_____, M_____, du Dr AA_____ et du recourant. Se fondant sur ces témoignages, elle a retenu deux manquements disciplinaires, qu'il convient d'examiner successivement.

4.1 Le premier manquement se rapporte à des propos et comportements discriminatoires au sens des art. 4 LEg et 3 al. 2 RPPers du recourant dans le cadre de ses rapports avec les collègues. Selon le rapport d'enquête, des propos discriminatoires ont été tenus à l'égard de plusieurs collègues féminines, dont Z_____ et Q_____.

En l'occurrence, dans son courrier du 18 novembre 2022 Z_____ a relaté que le recourant avait émis des « remarques sur [s]on physique », ainsi que des « compliments parfois trop insistants », précisant qu'elle n'y attachait « pas

d'importance » et que « cela n'avait pas d'impact sur [elle] ». Devant l'enquêtrice, l'intéressée a précisé qu'il lui était arrivé de lui dire « Ah tu as une belle tenue aujourd'hui qui te met en valeur » ou encore « Ah tu as fait des ongles aujourd'hui comme une femme doit le faire », ce qu'elle ne vivait « pas forcément très bien ». Il l'avait également invitée à « passer un moment cool » et lui avait envoyé une photo le montrant dans une piscine, l'air séducteur. Elle a ajouté que le recourant formulait également des appréciations sur le physique d'autres femmes, les qualifiant de « négligée », « trop grosse » ou de « belle femme », précisant qu'il était le seul de son entourage à « faire ce genre de remarques de manière aussi appuyée ». Q_____ a également relaté des « compliments sur ses tenues vestimentaires, les chaussures et son vernis à ongles ». Le recourant lui avait notamment demandé si elle était venue « en pyjama » et indiqué, en période de canicule, qu'elle pouvait « venir sans habits ». Elle a également rapporté qu'il dénigrait certaines de ses collègues qui, d'après lui, n'étaient « pas très soignées » et avait fait quelques allusions sur la vie sexuelle de collègues, mentionnant que certaines d'entre elles ne devaient pas « avoir une vie sexuelle très intense » et imaginant un collègue « en train de bander ».

Devant la chambre de céans, le recourant ne conteste pas avoir tenu les propos relatés par Z_____, mais se prévaut de la prescription des faits, faisant valoir que rien ne permettait de considérer qu'ils avaient été formulés postérieurement au 24 janvier 2018. Ces propos s'inséraient, en tout état, dans la relation qu'ils entretenaient, Z_____ ayant expressément relevé qu'ils n'avaient pas d'impact sur elle. Quant aux échanges avec Q_____, le recourant fait valoir qu'ils n'ont jamais été empreints d'une quelconque ambiguïté et qu'ils se complimentaient l'un et l'autre sur leurs tenues, l'intéressée n'ayant jamais manifesté une quelconque gêne. Il leur arrivait également de discuter, sans malveillance et discrètement, de tenues vestimentaires de certains collègues.

Excepté l'épisode du « moment cool » qui a eu lieu en 2016 et qui est partant prescrit, il n'apparaît pas possible, sur la base des déclarations de Z_____, de situer précisément les périodes durant lesquelles les propos reprochés ont été formulés. C'est le lieu de préciser que la collaboration entre Z_____ et le recourant a débuté en 2015 et que l'intéressée a expressément indiqué avoir « par la suite » développé une « relation basée sur la confiance, l'empathie et le respect ». Elle a toutefois également indiqué qu'ils avaient « de manière cyclique » rencontré des « difficultés à travailler ensemble » et que l'équilibre était « précaire ». Il s'agissait, selon elle, d'un « mode de fonctionnement à l'ancienne, s'inscrivant dans la relation de confiance » qu'ils avaient développée et avec lequel elle avait dû « composer ». On comprend ainsi que les remarques sur ses tenues vestimentaires étaient récurrentes durant toute leur collaboration et que l'intéressée s'en est, malgré tout, accommodée. Le grief tiré de la prescription apparaît ainsi infondé. Les enquêtes ont également permis d'établir que le recourant a émis des remarques sur les tenues vestimentaires de Q_____ et de certains collègues. Il a certes contesté avoir tenu

des propos critiques sur le physique de sa collègue, mais a admis avoir « eu des échanges au sujet de l'habillement ».

Or, en tant qu'elles sont susceptibles de contribuer à un climat de travail hostile, les remarques répétées sur le physique et les tenues vestimentaires de collègues apparaissaient inadaptées dans un milieu professionnel, voire importunes au sens de l'art. 4 LEg. Si Z_____ a certes indiqué n'y avoir pas « attaché d'importance », il n'en demeure pas moins que de telles remarques n'étaient pas souhaitées. L'intéressée a d'ailleurs expressément relevé qu'elle ne le « vivait pas forcément très bien ». Q_____ a quant à elle indiqué que le recourant la mettait « mal à l'aise » et qu'elle avait été « figée » par certains de ses propos. Il en va également ainsi de l'envoi non sollicité d'une photo privée du recourant, le montrant séducteur. Enfin, les enquêtes ont permis d'établir que le recourant a tenu des propos à connotation sexuelle en présence de Q_____. Quoi qu'en dise le recourant, il n'y a pas lieu de s'écarter du témoignage – crédible – de l'intéressée sur ce point. Or, il s'agit là de remarques grossières et offensantes susceptibles de porter atteinte à la dignité des personnes concernées sur le lieu de travail.

À ces manquements s'ajoutent deux comportements que l'enquêtrice a considéré comme importuns au sens de l'art. 4 LEg et 3 al. 1 RPPers. S'agissant du premier épisode, Z_____ a expliqué que le recourant s'était approché d'elle avec un masque d'Halloween en lui demandant de fermer les yeux, ce qui l'avait « mise un peu mal à l'aise ». Le recourant ne conteste pas ces éléments, mais précise qu'ils s'inscrivent dans une « relation de confiance » et qu'une tierce personne était présente durant les faits. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'un rapprochement non consenti par la personne intéressée, ce qui suffit à considérer que le comportement du recourant était inadéquat. Le deuxième épisode a pour origine la plainte de Q_____ s'agissant des événements du 1^{er} novembre 2022. Selon le rapport d'enquête, le recourant a tiré le vêtement dans le dos de l'intéressée de telle manière que ses fesses ont été « frôlées ». Devant l'enquêtrice, le recourant n'a pas contesté avoir tiré son pull, précisant qu'il cherchait à se faire remarquer afin de pouvoir accéder à l'armoire pour prendre son verre. Il n'avait pas eu le souvenir d'avoir touché ses fesses, relevant que cela n'était pas son intention. Il tenait toutefois à s'excuser si cela s'était passé sans qu'il s'en aperçoive. Le fait que la version du recourant a été en partie contredite par les deux autres personnes présentes lors de l'incident, lesquelles ont indiqué ne pas l'avoir vu prendre de verre dans l'armoire, ne change rien au fait que le geste du recourant était déplacé et non consenti par Q_____. Il s'agit ainsi également d'un comportement inadéquat, voire importun au sens de l'art. 4 LEg.

4.2 Quant au deuxième manquement retenu par l'enquêtrice, il porte sur des propos inadéquats, dont certains propres à porter atteinte à la personnalité des personnes concernées, dans le cadre de ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie. Il apparaît certes inadéquat d'utiliser les expressions « anguille », « fourbe » et « de manquer de couilles ». Ces propos ne peuvent toutefois être complètement extraits

du contexte dans lequel ils s'intègrent, à savoir une relation amicale datant de plus de 45 ans. Ainsi que l'a relevé W_____, leurs relations étaient « problématiques depuis longtemps », étant précisé qu'à l'adolescence, ils étaient des « amis vraiment proches ». L'intéressé décrit une relation émaillée par des tensions récurrentes, et cela depuis l'affectation du recourant au département E_____ en 2011. Il leur était arrivé d'échanger de manière plus approfondie sur les « causes » ou « origines » de leurs tensions et ils avaient « parfois » eu « des moments de complicité liés à [leur] passé commun ». C'est d'ailleurs dans ce contexte qu'W_____ a adressé un message au recourant le 9 novembre 2022, soit le lendemain de son entretien avec sa hiérarchie, pour « prendre de ses nouvelles » suite à l'épisode du 1^{er} novembre 2022. La gravité des manquements reprochés doit partant être relativisée compte tenu du lien particulier entre les deux intéressés, étant encore relevé qu'une partie importante des faits rapportés par W_____ remontent à plus de dix ans (soit lorsqu'ils partageaient leur bureau de 2011 à 2013) et est donc prescrite. Enfin, il est indéniable que certains propos utilisés par le recourant – en particulier le fait de traiter son interlocutrice de « chieuse » ou de lui avoir demandé si elle était au téléphone avec « S_____ », car elle faisait signe d'être occupée, d'avoir dit lors d'une visioconférence « mais faites-la taire cette conne » et d'avoir traité sa collègue de « maîtresse d'école » à la suite d'une remarque qu'il avait mal prise –, reflètent « l'image d'une personne directive, acceptant peu la contradiction, réclamant l'attention et n'hésitant pas à le manifester », générant ainsi une ambiance hostile au travail. On peut également lui reprocher d'avoir parfois utilisé un langage grossier (« salope », « conne », « chieuse ») et sexiste (« remarque de bonne femme ») sur le lieu du travail.

4.3 Ainsi, compte tenu de l'ensemble des circonstances, il convient de retenir que, par ses propos et comportements, le recourant a manqué à son devoir général de fidélité, violant son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, en particulier féminines. Le recourant ne saurait entièrement se dédouaner en invoquant un trouble de l'attention avec hyperactivité, associé à un trouble bipolaire. Comme l'a retenu l'enquêtrice, compte tenu de sa formation, de son expérience et ses capacités personnelles et professionnelles, notamment à la suite de la formation sur le harcèlement qu'il avait suivie en novembre 2020, il ne pouvait ignorer le contenu de ses devoirs de service. Toutefois, à l'aune d'autres cas de révocation confirmés par la chambre de céans dans des cas similaires (*supra* consid. 3.9), les actes du recourant ne traduisent pas des manquements suffisamment graves pour justifier une révocation immédiate, soit la sanction la plus sévère du catalogue de l'art. 16 al. 1 LPAC, et cela sans avertissement préalable. Le rapport d'enquête, sur lequel s'est fondée l'autorité intimée pour justifier la mesure relate d'ailleurs de manière inexacte que « des signaux d'alerte n'[avaient] pas manqué [...], J_____ ayant « repris » le recourant « à plusieurs reprises ». Entendue devant la chambre de céans, l'intéressée a en effet indiqué que personne ne s'était plaint d'un comportement désagréable avant l'épisode du 1^{er} novembre 2022. Cette affirmation est certes en partie contredite par les déclarations

de Z_____ et W_____, qui ont indiqué avoir informé J_____ de certains comportements du recourant. Il n'en reste pas moins que cette dernière n'en a pas fait mention au recourant. En effet, devant la chambre de céans, l'intéressée a indiqué n'avoir « repris » le recourant qu'une seule fois, par *Whatsapp*, en lui rappelant d'adopter une « tenue acceptable » lors d'une visioconférence. Or, une telle remarque ne s'inscrit à l'évidence pas dans la veine des propos reprochés au recourant dans la présente procédure. Il n'est, enfin, pas contesté qu'il n'a jamais eu d'entretien individuel avec sa supérieure durant tout le temps où elle avait été sa directrice et que son dernier EEDP remonte à 2017. Or, ainsi que l'a relevé le recourant, il s'agit là d'un « moment privilégié pour aborder ce genre de problèmes ». Il apparaît ainsi que le recourant n'a reçu aucune mise en garde, ni reproches préalables, lui permettant de prendre conscience du caractère déplacé de ses agissements et de prendre les mesures qui s'imposaient pour les cesser. On ne se trouve, enfin, pas dans une situation dans laquelle un avertissement n'était ni utile ni nécessaire. L'attitude du recourant à la suite des reproches formulés par sa hiérarchie a au contraire démontré une prise de conscience de sa part, le recourant ayant exprimé des regrets, présenté des excuses et effectué les démarches nécessaires pour comprendre et amender son comportement.

Pour le reste, il convient de relever que les manquements reprochés s'inscrivent dans une carrière professionnelle à l'État ayant duré quatorze ans. Son dossier administratif ne comporte aucune autre sanction et sa dernière évaluation professionnelle, réalisée en 2017, était, selon son responsable hiérarchique, « très positive ». Ses compétences professionnelles n'ont d'ailleurs jamais été remises en question. Sa collègue, Z_____, avec qui il travaillait de manière étroite depuis 2015, a en particulier relevé qu'il « avait le sens de l'intérêt public, l'envie de développer des projets [...], prêtait attention aux autres avec un sens de l'observation et une capacité d'empathie ». Ces qualités ressortent tant des différents EEDP que du certificat de travail intermédiaire établi en 2016, qui décrit le recourant comme une personne de confiance, dotée du sens des responsabilités, d'un grand sens de l'organisation et des priorités, autonome, sachant prendre des initiatives à bon escient et entretenant de bons rapports avec ses supérieurs, ses collègues ainsi qu'avec l'ensemble des interlocuteurs tant internes qu'externes. Enfin, comme déjà évoqué, tant durant l'enquête administrative que devant la chambre de céans, le recourant s'est excusé auprès des personnes qui avaient souffert de ses propos, qui manquaient de « filtres », et de son comportement, qu'il a décrit comme étant « en décalage » avec la réalité. Il est certes regrettable que lors de l'entretien du 8 novembre 2022, faisant suite à l'incident du 1^{er} novembre 2022, le recourant ne se soit pas d'emblée excusé pour son geste, exprimant au contraire des propos injurieux envers la plaignante. On retiendra toutefois, à sa décharge, qu'il s'est plusieurs fois excusé pour sa réaction, relevant qu'il était sous le coup de l'émotion et en l'absence du recul nécessaire pour prendre conscience de ses actes.

Au vu de ce qui précède, force est de constater que la sanction prononcée par le Conseil d'État n'apparaît pas adaptée aux manquements pouvant être retenus à

l'encontre du recourant, étant rappelé que la sanction n'a été précédée d'aucune mise en garde préalable. Si la révocation immédiate du recourant apparaît apte à atteindre le but visé, soit la protection de la personnalité des employés de l'État, elle n'apparaît pas nécessaire pour l'atteindre, ni justifiée sous l'angle de la proportionnalité au sens étroit. Il appert ainsi que la révocation du recourant n'est pas fondée, l'autorité intimée ayant violé le principe de la proportionnalité en prononçant l'ultime sanction du catalogue prévu par la LPAC à l'encontre d'un fonctionnaire.

La révocation sera donc annulée, ce qui a pour conséquence, *ex lege*, la réintégration obligatoire du recourant dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 27 septembre 2023 (ATA/715/2021 du 6 juillet 2021 consid. 15 ; ATA/137/2020 du 11 février 2020 consid. 18, confirmé par le Tribunal fédéral par arrêt 8C_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3).

5. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée au recourant, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'appelée en cause, qui n'est pas représentée.

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

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 octobre 2023 par A_____ contre l'arrêté du Conseil d'État du 27 septembre 2023 ;

au fond :

l'admet ;

annule l'arrêté du Conseil d'État du 27 septembre 2023 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à A_____ une indemnité de procédure de CHF 2'500.-, à la charge de l'État de Genève ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, la présente décision peut être portée 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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. La présente décision et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Robert ASSAEL, avocat du recourant, au Conseil d'État ainsi qu'à la B_____.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Eleanor MCGREGOR, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MARMY

le président siégeant :

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :