

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4048/2025-FPUBL

ATA/38/2026

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 13 janvier 2026**

dans la cause

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

représenté par Me Fanny ROULET, avocate

**recourant**

contre

**CONSEIL D'ÉTAT**

**intimé**

---

## EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_ a été engagé le 1<sup>er</sup> décembre 2016, avec un statut d'auxiliaire, en qualité de gestionnaire administratif, au sein du secteur B\_\_\_\_\_ (ci-après : secteur) du service C\_\_\_\_\_ (ci-après : C\_\_\_\_\_), rattaché à la police, elle-même rattachée au département des institutions et du numérique (ci-après : DIN ou le département).

**b.** Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2017, A\_\_\_\_\_ a été engagé sous contrat de durée indéterminée puis nommé fonctionnaire le 1<sup>er</sup> décembre 2018.

**c.** Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023, A\_\_\_\_\_ exerce la fonction de chef de secteur au sein du C\_\_\_\_\_.

**B. a.** Le 25 mai 2025, D\_\_\_\_\_, responsable « qualité de vie au travail » a signalé à E\_\_\_\_\_, chef d'État-major, que F\_\_\_\_\_, adjointe de A\_\_\_\_\_, l'avait contactée pour lui faire part d'un comportement qu'elle qualifiait de harcèlement sexuel, exercé de manière répétée et quotidienne par A\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique direct.

D\_\_\_\_\_ faisait état d'une jalousie envahissante de A\_\_\_\_\_ envers d'autres collègues masculins avec une interdiction appuyée pour F\_\_\_\_\_ de prendre ses pauses en leur compagnie et/ou de décaler ses heures afin de ne pas pouvoir les prendre ensemble, d'appels ou messages insistants, parfois très tardifs, de propos de type chantage (« n'oublie pas qui t'a engagée »), d'une pression constante pour qu'elle installe son bureau dans le sien, sous prétexte d'une collaboration plus étroite et de commentaires récurrents sur son apparence physique ou ses tenues vestimentaires.

**b.** Entre les 7 et 8 juillet 2025, F\_\_\_\_\_ et six témoins ont été entendus par le chef d'État-major.

**c.** Le 9 juillet 2025, A\_\_\_\_\_ a été entendu par le chef d'État-major et des membres des ressources humaines (ci-après : RH).

Il a nié avoir eu un quelconque geste déplacé envers F\_\_\_\_\_, hormis éventuellement une tape amicale sur l'épaule ou un « check », gestes qu'il disait faire aussi bien avec les hommes qu'avec les femmes. Il a contesté tous les autres reproches formulés à son encontre.

**d.** Le 21 juillet 2025, la commandante de la police a libéré A\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler avec effet immédiat. Elle envisageait de faire valider cette décision par le Conseil d'État. L'intéressé recevrait, à brève échéance, une convocation pour un entretien de service au cours duquel il serait entendu par sa hiérarchie sur les faits qui lui étaient reprochés. Un délai lui était accordé pour formuler des observations.

**e.** Le 23 juillet 2025, A\_\_\_\_\_ a contesté l'ensemble des faits reprochés par F\_\_\_\_\_, s'est opposé à la libération de son obligation de travailler, laquelle violait

son droit d'être entendu, et a demandé qu'une enquête administrative externe soit ordonnée.

**f.** Le 31 juillet 2025, la commandante de la police a répondu que A\_\_\_\_\_ avait été informé le 7 juillet 2025 du motif de la convocation à l'entretien du 9 juillet suivant. Il avait de plus eu l'occasion de se déterminer à cet entretien sur les faits reprochés. Le compte rendu de celui-ci était joint audit courrier.

**g.** Le 22 août 2025, les comptes rendus de six personnes entendues entre les 7 et 8 juillet 2025 ont été transmis à A\_\_\_\_\_. Un délai lui était accordé pour formuler des observations.

**h.** Le 25 août 2025, A\_\_\_\_\_ a été convoqué à un entretien de service fixé au 22 septembre 2025.

L'objectif de l'entretien était de l'entendre sur le comportement inapproprié adopté depuis près de deux ans envers F\_\_\_\_\_. Il serait amené à s'expliquer sur ses agissements à connotation sexuelle, ses déclarations ambiguës et déplacées, ainsi que le contrôle excessif et les pressions exercées sur la précitée, tant lors d'événements informels que dans le cadre professionnel.

**i.** Le 1<sup>er</sup> septembre 2025, A\_\_\_\_\_ a contesté fermement toutes les accusations de gestes physiques à connotation sexuelle, de propos ambigus, de comportements inappropriés dans la relation professionnelle, d'influence sur ses relations professionnelles ainsi que de sollicitations en dehors du cadre du travail. Il a sollicité l'ouverture d'une enquête administrative externe.

**j.** Le 17 octobre 2025, la direction des RH de la police a transmis à A\_\_\_\_\_ le compte rendu de l'entretien de service selon lequel l'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé et qu'il serait tenu, préalablement, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondrait à l'intéressé. Un délai lui était imparti pour faire valoir ses observations.

**k.** Le 3 novembre 2025, A\_\_\_\_\_ a formulé des observations, contestant à nouveau les faits reprochés, sollicitant la production de divers documents, l'audition de plusieurs témoins et la mise en œuvre d'une enquête administrative indépendante.

**l.** Par arrêté du 5 novembre 2025, le Conseil d'État a libéré A\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler dès le 21 juillet 2025, et ce jusqu'à nouvel avis. Il devait toutefois se tenir en tout temps à la disposition de son employeur.

Les faits en cause et l'état de la procédure demandaient que l'intéressé reste éloigné de son lieu de travail, dès lors que les faits qui lui étaient reprochés étaient de nature à compromettre la bonne marche du service ainsi que la confiance et l'autorité qu'impliquait l'exercice de sa fonction. Au vu des faits en cause, il se justifiait de le libérer de son obligation de travailler dès lors que les manquements reprochés, lesquels revêtaient, *a priori*, un degré certain de gravité, étaient incompatibles avec ses devoirs de service. De plus, ils étaient de nature à nuire à la confiance et à

l'autorité qu'impliquait l'exercice de la fonction, ainsi qu'à la bonne marche du service.

- C. a.** Par acte du 17 novembre 2025, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre l'arrêté précité, concluant, préalablement, à la restitution de l'effet suspensif. Principalement, l'arrêté devait être annulé et sa réintégration prononcée.

Il subissait un préjudice irréparable certain. Sa mise à l'écart de son lieu de travail renforçait l'idée que pourraient avoir certains collaborateurs qu'il était coupable des agissements dont il était accusé. Un retour plusieurs mois plus tard ne pourrait réparer ce préjudice puisque ses collègues auraient déjà un avis bien tranché.

La décision de le libérer de son obligation de travailler avait été prise sans preuve. Les courriels produits par F\_\_\_\_\_ ne démontraient aucunement un harcèlement moral ou sexuel. Ils démontraient uniquement qu'il avait pu faire des rappels sur des tâches non effectuées par son adjointe. Le seul message adressé à la précitée, à titre privé, était une attestation médicale pour l'informer de l'absence d'une collaboratrice. En outre, aucune enquête administrative n'avait été ordonnée, après près de quatre mois, et ce malgré les contradictions dans les déclarations de F\_\_\_\_\_. Il subissait par conséquent un dommage irréparable certain, tant au niveau réputationnel que financier, puisque sa carrière était bloquée.

La libération de son obligation de travailler avait été prononcée à la suite de simples allégations mensongères. Il était faux de soutenir que A\_\_\_\_\_ n'aimait pas que F\_\_\_\_\_ parle à des collègues masculins. Plusieurs collaborateurs s'étaient en effet plaints du « clan » dont faisait partie F\_\_\_\_\_ et un autre collaborateur. Afin d'éviter des tensions au sein du service et renforcer la cohésion d'équipe, il avait proposé à F\_\_\_\_\_ de passer certaines pauses avec d'autres collaborateurs. En outre, les courriels transmis par son adjointe aux ressources humaines démontraient qu'il effectuait des rappels sur des tâches non effectuées ou un désaccord sur le cahier des charges de F\_\_\_\_\_, désaccord qui avait été réglé. Aucun harcèlement ne pouvait lui être reproché. Les autres courriels échangés entre eux prouvaient une bonne relation professionnelle, son adjointe lui répondant avec des « smileys ». Enfin, les témoins entendus étaient des amis proches de sa subordonnée. Leur proximité était d'ailleurs telle qu'elle posait un problème au sein du service.

- b.** Le 28 novembre 2025, le Conseil d'État, soit pour lui l'office du personnel de l'État, a conclu au rejet de la requête de restitution de l'effet suspensif et à l'irrecevabilité du recours.

A\_\_\_\_\_ avait été libéré de son obligation de travailler avec maintien de son traitement, si bien qu'il ne subissait aucun préjudice économique. L'éventuelle atteinte à sa réputation professionnelle ne constituait pas un préjudice irréparable, selon la jurisprudence. Les manquements relevés et leur réfutation par l'intéressé devraient faire l'objet d'une instruction au fond, de sorte que l'admission du recours contre la libération de l'obligation de travailler ne mettrait pas un terme au litige.

c. Le 12 décembre 2025, A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il persistait dans son argumentation et ses conclusions.

d. Sur ce, la cause a été gardée à juger sur effet suspensif et au fond, ce dont les parties ont été informées par courrier du 15 décembre 2025.

## EN DROIT

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

Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. b et 17 al. 3 LPA).

2. L'intimé soutient que le recours est irrecevable faute pour la décision – incidente – libérant le recourant de son obligation de travailler de lui causer un préjudice irréparable et faute de possibilité de mettre fin rapidement au litige.

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

2.2 L'art. 57 let. c LPA a la même teneur que l'art. 93 al. 1 let. a et b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110). Le préjudice irréparable visé par l'art. 93 al. 1 let. a et b LTF suppose que le recourant ait un intérêt digne de protection à ce que la décision attaquée soit immédiatement annulée ou modifiée (AT 138 III 46 consid. 1.2). Un préjudice est irréparable lorsqu'il ne peut être ultérieurement réparé par une décision finale entièrement favorable au recourant. Un intérêt économique ou un intérêt tiré du principe de l'économie de la procédure peut constituer un tel préjudice. Le simple fait d'avoir à subir une procédure et les inconvénients qui y sont liés ne constitue toutefois pas en soi un préjudice irréparable. Un dommage de pur fait, tel que la prolongation de la procédure ou un accroissement des frais de celle-ci, n'est notamment pas considéré comme un dommage irréparable de ce point de vue (ATF 147 III 159 consid. 4.1 ; 142 III 798 consid. 2.2). S'agissant de l'atteinte à la réputation et à l'avenir professionnel, une décision de libération de l'obligation de travailler n'est en soi pas susceptible de causer un préjudice irréparable puisqu'une décision finale entièrement favorable à la recourante ou au recourant permettrait de la réparer (ATA/1143/2024 du 1<sup>er</sup> octobre 2024 consid. 8.9).

2.3 La chambre administrative a précisé à plusieurs reprises que l'art. 57 let. c LPA devait être interprété à la lumière de ces principes (ATA/1177/2025 du 28 octobre 2025 consid. 2.3 et la référence).

**2.4** Lorsqu'il n'est pas évident que le recourant soit exposé à un préjudice irréparable, il lui incombe d'expliquer dans son recours en quoi il serait exposé à un tel préjudice et de démontrer ainsi que les conditions de recevabilité de son recours sont réunies (ATF 136 IV 92 consid. 4 ; ATA/1622/2017 du 19 décembre 2017 consid. 4d ; ATA/1217/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2d).

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

Le fait que le membre du personnel conserve son traitement pendant sa libération de l'obligation de travailler exclut une quelconque atteinte à ses intérêts économiques (ATA/184/2020 du 18 février 2020 consid. 4 ; ATA/231/2017 du 22 février 2017 consid. 4).

Par ailleurs, l'éventuelle atteinte à sa réputation professionnelle ne constitue pas un préjudice irréparable au sens de l'art. 57 let. c LPA. En effet, à teneur de la jurisprudence constante, s'agissant de l'atteinte à la réputation et à l'avenir professionnel, une décision de libération de l'obligation de travailler n'est en soi pas susceptible de causer un préjudice irréparable puisqu'une décision finale entièrement favorable au recourant permettrait de la réparer (ATA/1297/2025 du 25 novembre 2025 consid. 2.3 et les arrêts cités).

**2.5** La seconde hypothèse de l'art. 57 let. c LPA suppose cumulativement que l'instance saisie puisse mettre fin une fois pour toutes à la procédure en jugeant différemment la question tranchée dans la décision préjudicielle ou incidente et que la décision finale immédiate qui pourrait ainsi être rendue permette d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse (ATF 133 III 629 consid. 2.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_413/2018 du 26 septembre 2018 consid. 3 ; ATA/963/2024 du 20 août 2024 consid. 2.7).

**2.6** Aux termes de l'art. 28 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), dans l'attente du résultat d'une enquête administrative ou d'une information pénale, le Conseil d'État peut, de son propre chef ou à la demande de l'intéressé, suspendre provisoirement un membre du personnel auquel il est reproché une faute de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qu'implique l'exercice de sa fonction (al. 1). Cette décision est notifiée par lettre motivée (al. 2). La suspension provisoire peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'État ou de l'établissement (al. 3). À l'issue de l'enquête administrative, il est veillé à ce que l'intéressé ne subisse aucun préjudice réel autre que celui qui découle de la décision finale. Une décision de révocation avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative (al. 4).

**2.7** Une suspension provisoire peut être justifiée soit par les besoins de l'enquête administrative, soit en tant qu'exécution anticipée, à titre provisionnel, de la fin des rapports de service en raison d'une faute alléguée de nature à rompre la confiance qu'implique l'exercice de la fonction de l'intéressé (ATA/219/2022 du 1<sup>er</sup> mars 2022 consid. 6b les arrêts cités). Dans ce dernier cas, la mesure n'est justifiée que si 1) la faute reprochée est de nature à justifier une cessation immédiate de l'exercice de sa fonction ; 2) la prévention de faute à l'encontre de l'intéressé doit être suffisante, même si, s'agissant d'une mesure provisionnelle, une preuve absolue ne peut évidemment pas être exigée ; 3) la suspension devra apparaître comme globalement proportionnée, compte tenu de la situation de l'intéressé et des conséquences de sa suspension, de la gravité de la faute reprochée, de la plus ou moins grande certitude de sa culpabilité ainsi que de l'intérêt de l'État à faire cesser immédiatement tant les rapports de service que, s'il y a lieu, ses propres prestations (ATA/510/2017 du 9 mai 2017 consid. 6).

**2.8** Les membres du personnel de l'État sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Ils se doivent, par leur attitude, 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), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b RPAC), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

**2.9** En l'espèce, la décision querellée libère le recourant de son obligation de travailler dès le 21 juillet 2025, jusqu'à nouvel avis.

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

Contrairement à ce qu'il soutient, la décision litigieuse ne lui porte pas de préjudice économique, dès lors qu'il n'est pas contesté qu'il continue de recevoir son traitement. Quant à l'éventuelle atteinte à sa réputation, de jurisprudence constante, elle ne constitue pas davantage un préjudice irréparable, dans la mesure où le caractère éventuellement stigmatisant lié aux motifs d'une libération de l'obligation de travailler peut être guéri par l'admission du recours formé contre la résiliation des rapports de service et le constat que les motifs à l'appui de ce dernier ne sont pas fondés.

De plus, l'autorité intimée a informé l'intéressé qu'elle envisageait d'engager une procédure en vue d'un licenciement pour motif objectivement fondé et lui a donné l'occasion de faire valoir ses observations, ce que le recourant a fait. L'intéressé pourra ainsi contester l'éventuelle décision de licenciement auprès de la chambre

de céans. La question de savoir si les reproches qui lui sont faits, à savoir l'existence d'un harcèlement envers une collègue, sont justifiés pourra, le cas échéant, être examinée à l'occasion du contrôle judiciaire de la résiliation des rapports de service. Dans ces conditions, le recourant ne subit aucun préjudice irréparable.

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

De même, les manquements relevés par l'intimé à l'appui d'une éventuelle résiliation des rapports de service et leur réfutation par le recourant devront faire l'objet d'une instruction au fond le moment venu. Il suit de là que l'admission du recours contre la libération de l'obligation de travailler ne pourrait pas mettre un terme au litige. La seconde hypothèse de l'art. 57 let. c LPA n'est donc pas non plus réalisée.

Le recours est ainsi irrecevable.

Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'examiner au fond la question de la libération de travailler, notamment sous l'angle de son caractère justifié.

Le prononcé du présent arrêt rend sans objet la demande de restitution de l'effet suspensif.

3. Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

La valeur litigieuse de la procédure ne peut être déterminée avec suffisamment de précision.

\* \* \* \* \*

### **PAR CES MOTIFS**

### **LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

déclare irrecevable le recours interjeté le 17 novembre 2025 par A\_\_\_\_\_ contre l'arrêté du Conseil d'État du 5 novembre 2025 ;

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

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, 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, 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 Fanny ROULET, avocate du recourant, ainsi qu'au Conseil d'État.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :