

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2826/2021-FPUBL

ATA/1189/2022

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 29 novembre 2022**

dans la cause

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

représenté par Me Annette Micucci, avocate

contre

**DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ, DE LA POPULATION ET DE LA SANTÉ**

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né en 1988, a obtenu le brevet fédéral de policier le \_\_\_\_\_ février 2013.
- 2) À compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, il a été engagé à la police cantonale de Genève en qualité de policier stagiaire et a été affecté successivement aux postes de B\_\_\_\_\_, de C\_\_\_\_\_, de D\_\_\_\_\_ et de E\_\_\_\_\_, avec une période d'essai de douze mois.
- 3) Les entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) de M. A\_\_\_\_\_ effectués en mai, août et septembre 2013 puis en février 2014 font état de sa part d'un manque de réactivité et d'esprit d'initiative, ainsi que de lacunes théoriques dans le travail par rapport au niveau attendu. Il devait faire des efforts dans la relecture de ses rapports pour éviter certaines fautes d'orthographe. Bien que d'un caractère agréable, il devait également apprendre à accepter les critiques.
- 4) Le 28 février 2014, M. A\_\_\_\_\_ a été informé que sa période d'essai serait prolongée jusqu'au 28 février 2015 afin qu'il puisse bénéficier d'un temps supplémentaire pour répondre aux exigences quantitatives et qualitatives attendues dans la fonction de gendarme.
- 5) M. A\_\_\_\_\_ a successivement été affecté aux postes de F\_\_\_\_\_, de G\_\_\_\_\_ et de H\_\_\_\_\_ et fait l'objet d'EEDP en juin, septembre et novembre 2014.

Selon lesdits EEDP, les objectifs en matière d'orthographe et de grammaire n'étaient pas atteints, de sérieux efforts, le cas échéant en suivant des cours de langue française, devant être fournis pour la rédaction de ses écrits, dans lesquels des éléments manquaient et ceux, essentiels, ne ressortaient pas. Il devait travailler de manière indépendante, faire preuve d'esprit d'initiative et structurer sa manière de travailler. Il lui incombait aussi d'aviser sa hiérarchie de ses absences. Ainsi, à l'occasion d'une prise de service, il s'était trouvé en vacances à l'étranger et n'avait appelé sa hiérarchie que le lendemain. Il était également invité à passer l'examen théorique du permis de conduire. De manière plus générale, il devait intégrer la philosophie policière et adopter un comportement plus professionnel, apprendre à assumer ses erreurs et en faire part de manière transparente à sa hiérarchie.

- 6) Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 juillet 2017, M. A\_\_\_\_\_ a cumulé quatre cent un jours d'absence pour cause de santé.

- 7) Le 5 février 2015, le commandant de la gendarmerie a écrit à Madame I\_\_\_\_\_, responsable du service des ressources humaines (ci-après : RH) de la police (ci-après : RH-police), au sujet de M. A\_\_\_\_\_, lequel n'avait toujours pas atteint les objectifs fixés depuis le début de ses stages. Son évaluation avait mis en évidence de gros problèmes en français et en rédaction, des écrits qui ne contenaient toujours pas les éléments indispensables, ainsi qu'un manque de confiance envers sa hiérarchie à la suite de plusieurs incidents (arrivées tardives, service non pris en raison d'un déplacement à l'étranger). Au vu de ces éléments, il n'envisageait plus de collaborer avec M. A\_\_\_\_\_.
- 8) Le 11 février 2015, Mme I\_\_\_\_\_ a informé M. A\_\_\_\_\_ que, compte tenu du résultat de ses prestations, il ne serait pas confirmé dans sa fonction de gendarme à l'issue de la période probatoire, de sorte que les rapports de service prendraient fin au terme du délai d'épreuve, soit au 28 février 2015.
- 9) Dans l'intervalle, la hiérarchie de M. A\_\_\_\_\_ l'avait toutefois informé oralement qu'il serait confirmé dans sa fonction, ce qu'a dû accepter la commandante de la police (ci-après : la commandante) le 25 février 2015 « eu égard au principe de la bonne foi ».
- 10) Ce faisant, le 16 mars 2015, la direction des RH-police a annulé le courrier de Mme I\_\_\_\_\_ du 11 février 2015 et confirmé M. A\_\_\_\_\_ dans sa fonction en qualité de gendarme à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015. Il était affecté à la police judiciaire (ci-après : PJ) pour un stage d'une durée de six mois, au cours duquel ses prestations seraient évaluées afin de confirmer ou non son affectation.
- 11) Dans ce cadre, la hiérarchie de M. A\_\_\_\_\_ lui a fixé trois objectifs, à savoir démontrer son intérêt et sa motivation pour les missions de sa brigade et le travail de la PJ, tout mettre en œuvre pour que ses écrits soient complets et exempts de fautes d'orthographe et adopter une attitude compatible avec le service. Des EEDP seraient établis.
- 12) Le 2 juin 2015, M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un EEDP pour la période du 19 mars au 31 mai 2015. Il en ressortait que son attitude avait été exemplaire et qu'il s'était soumis aux consignes données. Il avait réalisé des progrès dans la rédaction de ses rapports, dont la syntaxe n'était toutefois pas encore irréprochable. L'objectif était qu'il mette tout en œuvre pour que ses écrits soient correctement rédigés et qu'il reste attentif au langage utilisé lui était fixé.
- 13) Le 29 juillet 2015, M. A\_\_\_\_\_ a été reçu par sa hiérarchie pour un entretien de collaboration. Selon le procès-verbal y relatif, son chef de groupe l'avait vu, le 22 juillet 2015, insérer des extraits du procès-verbal d'audition qu'il rédigeait sur une page internet. Interrogé, M. A\_\_\_\_\_ avait admis avoir procédé de la sorte pour vérifier l'orthographe de son rapport et en corriger certaines parties, ce qu'il avait déjà fait par le passé entre dix et quinze fois. Après ses

premiers EEDP, il avait eu peur que son français le desserve, raison pour laquelle il avait procédé à de telles corrections. Il n'avait pas pensé aux risques relatifs à la confidentialité.

- 14) Le 28 août 2015, M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un nouvel EEDP pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 août 2015. Il ne s'impliquait pas dans les enquêtes et ne prenait aucune initiative, avait de la peine à effectuer correctement certaines tâches, n'écoutait pas ce qui lui était demandé et prenait trop de temps à rédiger ses rapports. Il avait tendance à trouver des excuses avant de reconnaître ses erreurs.

Les objectifs n'étaient pas ou que partiellement atteints. S'il avait fait des progrès dans la rédaction de ses rapports, il n'avait pas pour autant amélioré son orthographe. Ses rapports étaient peu clairs, parfois lacunaires, et il n'arrivait pas à synthétiser les faits ni à faire ressortir les éléments saillants de l'enquête. Il se montrait « brouillon » dans l'organisation de son temps de travail et son niveau ne correspondait pas à ce qui était attendu d'un gendarme en deuxième année à la PJ, un effort important étant attendu de sa part pour la suite de sa carrière.

D'ici à la fin de l'année, il était invité à développer son sens de l'initiative, proposer des solutions de son propre chef, améliorer ses connaissances en français, la rédaction et la synthèse, en particulier au moyen de cours privés ou proposés par l'État de Genève. Il devait aussi mieux organiser son temps de travail et améliorer la communication avec ses collègues.

- 15) Au terme de cet EEDP, la hiérarchie de M. A\_\_\_\_\_ l'a informé qu'au vu de ses prestations, qui ne correspondaient pas aux attentes d'un inspecteur, il ne serait pas affecté de manière définitive à la PJ.
- 16) Le 2 octobre 2015, les RH ont reçu M. A\_\_\_\_\_ pour un entretien de collaboration. Selon le compte rendu y relatif daté du 5 octobre 2015, il lui avait été indiqué que son transfert à la PJ ne serait pas confirmé. M. A\_\_\_\_\_ ayant toutefois refusé son affectation à la Centrale d'engagement, de coordination et d'alarme (ci-après : CECAL) et demandé à être transféré à la brigade anti-criminalité (ci-après : BAC), il resterait à la PJ jusqu'à nouvel avis.
- 17) Le 1<sup>er</sup> février 2016, M. A\_\_\_\_\_ a été affecté à police-secours (ci-après : PolSec) au poste de police de G\_\_\_\_\_, où il est resté jusqu'au 22 novembre 2016.
- 18) Le 27 novembre 2016, Monsieur J\_\_\_\_\_, chef de PolSec, a établi un compte rendu à la suite de l'entretien du même jour avec M. A\_\_\_\_\_. Ce dernier lui avait fait part d'un mal-être au travail, qui s'était traduit par une prise de poids et une tristesse liée à sa non-acceptation par ses collègues. Il apparaissait toutefois que M. A\_\_\_\_\_ se trouvait dans le déni par rapport à ses compétences et à ses

connaissances, se considérant, selon ses dires, comme un « très bon flic » qui demeurait incompris malgré ses efforts. Plusieurs solutions lui avaient été proposées, dont une mutation au poste de K\_\_\_\_\_ pour un nouvel encadrement et une remise à niveau des procédures.

- 19) Ce faisant, M. A\_\_\_\_\_ a été affecté au poste de police de K\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 décembre 2016.
- 20) Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, M. A\_\_\_\_\_ a été transféré pour un stage de trois mois au sein de la police internationale (ci-après : PI), au poste de police L\_\_\_\_\_.
- 21) Le 4 février 2017, M. A\_\_\_\_\_, alors en incapacité de travail pour cause d'accident professionnel, a été vu par un collègue en train de prendre l'avion à destination de l'étranger.
- 22) Le 13 février 2017, les RH-police ont informé M. A\_\_\_\_\_ qu'en raison de ses absences répétées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le stage initialement prévu jusqu'au 31 mars 2017 et qui avait pour but d'évaluer ses prestations en vue d'une éventuelle affectation à la PI, était prolongé d'un mois supplémentaire.
- 23) Le 28 avril 2017, M. A\_\_\_\_\_ a été convoqué à un entretien de collaboration fixé au 10 mai 2017 en présence de Monsieur M\_\_\_\_\_, chef de la PI, et du directeur des RH-police, ayant pour objet sa situation personnelle.
- 24) a. À la suite de cet entretien, dans ses observations du 13 mai 2017, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué que l'annonce de son « licenciement » s'était déroulée dans le cadre d'un entretien de collaboration, sans qu'il en soit au préalable informé. Par ailleurs, le 3 février 2017, il avait assisté à un entretien avec la commandante.  
  
b. Il a produit un certificat médical établi le 10 mai 2017 selon lequel il était en arrêt de travail pour une affection orthopédique qui ne l'empêchait pas de voyager et marcher, la pratique du sport n'étant toutefois pas indiquée.
- 25) Le 2 juin 2017, les RH-police ont expliqué à M. A\_\_\_\_\_ que l'entretien du 10 mai 2017 était lié à son retour au travail et avait pour but de l'informer du mécontentement de sa hiérarchie par rapport à son comportement et des conséquences possibles.
- 26) Le 13 juin 2017, M. A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses précédentes explications.
- 27) Selon une note interne du 19 juin 2017 établie par Monsieur N\_\_\_\_\_, caporal à la PI, M. A\_\_\_\_\_ n'avait « pas de soucis » avec les procédures liées à son cahier des charges et assimilait les ordres donnés par ses supérieurs. Il avait de la facilité avec le public, était efficace lors des patrouilles et repérait aisément une « anomalie ».

- 28) Par courrier du 20 juin 2017, M. A\_\_\_\_\_ a été informé que son stage à la PI prendrait fin le 30 juin 2017 compte tenu de la rupture du lien de confiance intervenue. Il serait informé plus tard de sa future affectation.
- 29) Le même jour, M. A\_\_\_\_\_ a sollicité de la commandante l'établissement d'un EEDP pour la période passée à la PI en vue de valider son transfert, ce que sa hiérarchie avait refusé.
- 30) À compter du 1<sup>er</sup> août 2017, M. A\_\_\_\_\_ a été affecté à la police de proximité (ci-après : PolProx) et attribué au poste de police de F\_\_\_\_\_.
- 31) Lors d'un entretien du 9 août 2017, la hiérarchie de M. A\_\_\_\_\_ lui a fixé des objectifs à atteindre, dont l'acquisition des connaissances spécifiques au service ainsi que la détection et la résolution de problèmes de proximité. Il lui était également demandé de faire preuve d'autonomie dans l'exécution de son travail. Une appréciation interviendrait après un mois, trois mois puis six mois, un « coaching » étant également mis en place.
- 32) Selon une note interne, après respectivement un et trois mois d'activité à la PolProx, les objectifs fixés à M. A\_\_\_\_\_ étaient partiellement atteints. Il pouvait en particulier encore progresser dans l'analyse des problématiques et des solutions à apporter, ainsi qu'au niveau de ses connaissances professionnelles, qui étaient limitées lors de son arrivée à la PolProx. Un effort devait être fourni s'agissant de l'annonce de ses absences à sa hiérarchie. S'il était capable de détecter et résoudre des problèmes simples, il devait encore fournir des efforts pour trouver des solutions à des problématiques plus complexes.
- 33) En vue d'un prochain EEDP, la hiérarchie de M. A\_\_\_\_\_ lui a demandé, par courriel du 27 novembre 2017, de remplir la partie du document idoine le concernant, ce qu'il a fait le 7 décembre 2017.
- 34) Le 9 janvier 2018, la hiérarchie de M. A\_\_\_\_\_ a établi une note de service faisant le bilan de la période du 1<sup>er</sup> août 2017 au 31 janvier 2018 à la PolProx. Si en règle générale les objectifs fixés avaient été atteints et que M. A\_\_\_\_\_ démontrait une certaine motivation, il n'en demeurerait pas moins que la durée de la période probatoire avait été courte en raison de ses absences et mettait en évidence, depuis quelque temps, l'existence de lacunes dans d'autres domaines spécifiques, comme l'organisation et la planification du travail. Il était ainsi apparu que M. A\_\_\_\_\_ avait « oublié » de s'inscrire et de suivre les cours fixés dans ses précédents EEDP, qu'aucune structure n'était donnée dans la gestion des enquêtes et que les délais étaient exagérément longs entre la réception du dossier et l'exécution des actes demandés. Au vu de ces éléments, un effort important et une remise en question s'imposaient sans délai. Pour ce faire, il devait s'inscrire à plusieurs cours dispensés par l'État. La période d'évaluation devait également être prolongée au 31 juin 2018.

- 35) Par courriel du 16 janvier 2018, la hiérarchie de M. A\_\_\_\_\_ l'a informé de la tenue d'un EEDP le 23 janvier 2018 en sa présence.
- 36) Le 16 janvier 2018 également, vers 14h45, alors qu'il n'était pas en service, M. A\_\_\_\_\_ s'est rendu au Salon international de la haute horlogerie (ci-après : SIHH), qui se tenait à Palexpo, lors d'une journée ouverte exclusivement aux professionnels de la branche et aux journalistes accrédités. Vêtu en civil, il a obtenu un badge d'accès en présentant sa carte de police. Il a visité différents stands et a été pris en photo en compagnie de célébrités. Il était présent sur le stand Hermès lorsque, vers 16h35, le vol d'une montre de cette marque, d'une valeur de CHF 6'500.-, a été remarqué. Il a quitté les lieux vers 16h40.
- 37) Une procédure pénale n° P/1\_\_\_\_\_ a été ouverte par le Ministère public, lors de laquelle une perquisition a été effectuée au domicile de M. A\_\_\_\_\_, où des classeurs fédéraux remplis de documents relatifs à des affaires de police ainsi que deux montres de luxe de contrefaçon ont été trouvés. La perquisition du casier personnel de M. A\_\_\_\_\_ au poste de police de F\_\_\_\_\_ a en outre révélé la présence d'un fusil de type « soft air », de marque Warrior, modèle « Sniper », d'un calibre de 6 mm.
- 38) Le Ministère public a mis M. A\_\_\_\_\_ en prévention d'abus d'autorité, de vol et d'infraction à la loi fédérale sur les armes, les accessoires d'armes et les munitions du 20 juin 1997 (LArm - RS 514.54) et, à la suite de son interpellation survenue le 24 janvier 2018, l'a placé en détention provisoire jusqu'à sa libération, intervenue le 2 février 2018.
- 39) L'enquête pénale a mis en évidence que, le 16 janvier 2018, M. A\_\_\_\_\_, alors en congé et mû par son intérêt personnel pour le domaine de l'horlogerie, s'était présenté auprès des hôtes d'accueil du SIHH en se prévalant de sa qualité de policier et en montrant sa plaque de police. Contrairement à ses allégations, il avait laissé entendre que sa présence était liée à une enquête, demandant de la discrétion à cet égard, si bien que, sur cette base, sa demande d'accès au SIHH avait été perçue comme relevant de son activité professionnelle, au vu des témoignages des personnes se trouvant à l'accueil. Il s'était ensuite dirigé vers le poste de commandement (ci-après : PC) de la police et s'était légitimé auprès de Monsieur O\_\_\_\_\_, officier de liaison, avec sa carte et sa plaque de contrôle, faisant penser à son interlocuteur que sa présence était liée à son service, ce qu'il avait confirmé à Monsieur P\_\_\_\_\_, responsable de la sécurité et seule personne habilitée à donner l'accès au SIHH. M. P\_\_\_\_\_ n'avait alors pas particulièrement demandé à M. O\_\_\_\_\_ à quel titre M. A\_\_\_\_\_ pouvait être présent. Des échanges étaient ensuite intervenus entre MM. A\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_, au cours desquels le premier avait indiqué au deuxième vouloir se rendre au SIHH en lien avec un intérêt professionnel, soit prendre des contacts dans le cadre d'enquêtes qu'il menait, ce qui expliquait le « SMS » envoyé vers 15h00 par M. P\_\_\_\_\_ à Monsieur Q\_\_\_\_\_, sergent-chef, ainsi rédigé :

« A\_\_\_\_\_ gendarme sur site actuellement pour enquête + 41 \_\_\_\_\_ ». M. Q\_\_\_\_\_ avait ensuite procédé à la vérification de l'identité de M. A\_\_\_\_\_ et constaté qu'il était en congé, si bien qu'il l'avait invité à ne pas s'attarder sur les lieux, tout en lui signalant qu'il aurait à rendre des comptes à sa hiérarchie en lien avec sa présence sur place. M. A\_\_\_\_\_ avait ensuite parcouru l'exposition pendant environ deux heures. À 16h32, il s'était ainsi rendu au stand Hermès pour, deux minutes plus tard, entrer, sans montrer son badge, à l'arrière-salle dudit stand, où une présentation destinée aux journalistes venait de s'achever et dans le cadre de laquelle les participants examinaient de près et manipulaient plusieurs modèles de montres, sous la surveillance de Monsieur R\_\_\_\_\_, responsable du stand, et de l'un de ses collègues. En répondant aux question d'un journaliste, M. R\_\_\_\_\_ avait remarqué la disparition d'une montre, d'une valeur de CHF 6'500.-, ce qu'il avait signalé à haute voix à l'attention de son collègue, tous deux s'étant alors mis à la recherche de l'objet disparu. À ce moment-là, étaient encore présents une femme qui prenait des photographies et M. A\_\_\_\_\_, qui se tenait près de la sortie, et qui avait d'emblée dit qu'il n'avait pas pris la montre. M. A\_\_\_\_\_ avait réclamé le cadeau remis aux visiteurs, soit un sac aux couleurs de la marque contenant des objets promotionnels, puis avait quitté l'arrière-salle à 16h36 et le stand Hermès une minute plus tard, portant dans une main le sac Hermès qu'il venait de recevoir et dans l'autre un sac qu'il avait précédemment reçu sur un autre stand. En se dirigeant vers la sortie du stand Hermès, M. A\_\_\_\_\_ avait pincé le sac Hermès au niveau de son ouverture, l'avait fait pivoter d'un quart de tour et l'avait glissé dans l'autre sac, ne rendant pas visible son contenu. Il avait quitté le salon vers 16h40, passant par le PC, sans évoquer les événements survenus sur le stand Hermès, et était parti en transports publics. Son badge d'accès avait été désactivé à 16h52. Au même moment, la disparition de la montre Hermès avait été signalée au PC. La montre n'avait, par la suite, pas été retrouvée.

Entendu, M. A\_\_\_\_\_ ne contestait pas la présence d'un fusil de type « soft air » détenu dans son casier depuis l'attribution de ce dernier. Aucun de ses collègues du poste de F\_\_\_\_\_ ne l'avait vu manipuler cette arme ni ne l'avait vu en quelque occasion que ce soit, l'identité de l'utilisateur précédent du casier n'ayant pas pu être déterminée.

Selon ses déclarations, dès lors qu'il avait présenté des lacunes en français lors de ses stages, M. A\_\_\_\_\_ avait régulièrement changé de service et, pour ce faire, effectué des copies ou des tirages des affaires qu'il avait traitées et des exemples qui lui avaient été donnés. Il ignorait qu'il n'avait pas le droit de détenir ces documents à son domicile, le but étant de les relire durant son temps libre pour parfaire ses connaissances.

- 40) Après avoir été informée, le 1<sup>er</sup> février 2018, par le Ministère public de la procédure pénale ouverte à l'encontre de M. A\_\_\_\_\_, la commandante a, par



décision du lendemain, suspendu ce dernier de ses fonctions dans l'attente de l'issue de la procédure pénale, sans suppression de traitement, au vu des faits survenus le 16 janvier 2018 ainsi que du résultat des perquisitions effectuées à son domicile et sur son lieu de travail.

- 41) Le 15 mai 2019, la commandante a informé M. A\_\_\_\_\_ que le grade d'appointé ne pouvait lui être octroyé faute d'une période d'observation suffisante en raison de ses absences et de ses changements d'affectation successifs.
- 42) La procédure pénale ouverte contre M. A\_\_\_\_\_ s'est soldée, par ordonnance du 21 octobre 2019, par son classement par le Ministère public s'agissant du vol de la montre et, par ordonnance pénale du même jour, par sa condamnation des chefs d'infraction à la LArm et d'abus d'autorité, ce qu'a confirmé le Tribunal de police par jugement du 3 mars 2020, contre lequel l'intéressé a formé appel.
- 43) Le 23 janvier 2020, puis le 27 février 2020, M. A\_\_\_\_\_ a requis du département de la sécurité de l'emploi et de la santé, devenu depuis lors le département de la sécurité, de la population et de la santé (ci-après : le département) la levée de sa suspension, ce qui lui a été refusé au motif qu'il serait convoqué à un entretien de service afin d'être entendu sur les manquements commis le 16 janvier 2018.
- 44) Le 30 mars 2020, les RH du département (ci-après : RH-département) ont informé M. A\_\_\_\_\_ qu'en raison de la situation sanitaire, l'entretien de service, pour lequel il n'avait pas encore reçu de convocation, serait suspendu jusqu'à nouvel avis.
- 45) Le 29 mai 2020, le chef de la PolProx a convoqué M. A\_\_\_\_\_ à un entretien de service devant avoir lieu le 17 juin 2020 afin de l'entendre au sujet de son inaptitude à remplir les exigences de son poste. Seraient abordés son comportement du 16 janvier 2018 dans le cadre du SIHH, la détention de l'arme de type « soft air » dans son casier, le « copier-coller » d'informations contenues dans un rapport de police sur internet en juillet 2015, ainsi que les événements du 4 février 2017. L'entretien visait, enfin, l'insuffisance de ses prestations depuis son entrée en fonction, notamment sous l'angle des différents EEDP effectués jusqu'en août 2015, qui démontraient la persistance de lacunes théoriques et pratiques. Ces faits, s'ils étaient avérés, constituaient un manquement aux devoirs du personnel et étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Compte tenu de la situation sanitaire, l'entretien serait réalisé sous la forme écrite et un délai lui serait accordé pour faire valoir ses observations éventuelles.
- 46) L'entretien de service a eu lieu le 17 juin 2020, par écrit. Selon le compte rendu y relatif, transmis par Mme I\_\_\_\_\_ à M. A\_\_\_\_\_ le même jour,

ses états de service n'étaient pas à la hauteur des exigences du poste et ne s'étaient pas améliorés au fil du temps, ce qui avait conduit sa hiérarchie à vouloir interrompre les rapports de service au terme de la prolongation de la période d'épreuve. Le comportement qu'il avait adopté à plusieurs reprises et durant plusieurs années était incompatible avec sa fonction de policier. En particulier, il avait abusé de l'autorité que lui conférait son statut de policier dans le but d'accéder au SIHH pour des motifs privés, alors qu'il était en congé et avait sciemment menti sur les motifs de sa présence tant au bureau des accréditations qu'à sa hiérarchie et à ses collègues policiers, en faisant croire qu'il était présent pour des raisons professionnelles. Il n'avait pas non plus agi conformément à ce qui était attendu d'un policier, hors ou en service, lors du signalement du vol de la montre. Il avait, en outre, conservé une arme sans s'être soumis aux prescriptions en la matière et ne s'en était pas ouvert à sa hiérarchie, ce qui n'était pas davantage admissible au regard de la fonction qu'il occupait. En agissant de la sorte, il s'était rendu coupable de faits pénalement répréhensibles, avait agi de façon déloyale et n'avait pas respecté son devoir de fidélité à l'égard de son employeur. Ces faits n'étaient pas dignes d'un policier, si bien que le lien de confiance était rompu et, s'ils étaient avérés, constituaient des manquements graves aux devoirs du personnel. Un délai lui était accordé pour se déterminer.

- 47) Le 29 juin 2020, M. A\_\_\_\_\_ a écrit à Mme I\_\_\_\_\_. Il ne se justifiait pas de procéder à un entretien de service en son absence, ce d'autant moins que les faits exposés dans le compte rendu y relatif étaient dénués de toute force de chose jugée, l'empêchant de se déterminer à ce propos. La procédure devait dès lors être suspendue jusqu'à droit jugé au pénal.
- 48) Le 8 juillet 2020, Mme I\_\_\_\_\_ a répondu à M. A\_\_\_\_\_ qu'un délai lui avait été octroyé pour faire valoir son droit d'être entendu et qu'il n'y avait en outre pas lieu d'attendre l'issue de la procédure pénale pour traiter sa situation d'un point de vue administratif.
- 49) a. Le 20 juillet 2020, M. A\_\_\_\_\_ s'est déterminé au sujet de l'entretien de service du 17 juin 2020, prenant acte de ce que sa situation administrative serait traitée sans attendre l'issue de la procédure pénale, malgré l'absence de jugement entré en force.

Ses différentes absences étaient dues à des accidents, dont l'un d'origine professionnelle, et ne pouvaient lui être opposées. Il déplorait le silence dont avait fait preuve son employeur à la suite du classement de la procédure pénale du chef de vol, l'affaire ayant été fortement médiatisée. Son incarcération injustifiée avait, comme l'attestaient ses médecins traitants, sévèrement atteint sa santé psychique, qui ne s'était pas améliorée à la suite de l'ouverture de la procédure administrative, deux ans plus tôt. Il ne ressortait pas du dossier que des objectifs lui avaient été fixés en lien avec son expression écrite, problème qui n'avait jamais été traité par sa hiérarchie. Le compte rendu passait également sous silence

de nombreux faits méritoires qu'il avait accomplis et lui avaient valu les félicitations de sa hiérarchie. Dès que son état de santé le lui permettrait, il suivrait, à ses frais, un enseignement privé approprié en lien avec ses faiblesses rédactionnelles.

b. Il a produit : une attestation du Docteur S\_\_\_\_\_, spécialiste en médecine interne, du 9 juin 2020, selon laquelle il l'avait fréquemment consulté dès l'année 2018, à la suite de son arrestation, en raison de troubles du sommeil, d'une tristesse intense, de poussées d'hypertension artérielle et d'une obésité morbide. Des anxiolytiques et des antidépresseurs lui avaient été prescrits ; une attestation de la Docteure T\_\_\_\_\_, médecin psychiatre, du 30 juin 2020, selon laquelle il bénéficiait d'un suivi psychiatrique et psychothérapeutique depuis le 11 mars 2020 en raison d'un état de stress chronique depuis son arrestation. Il avait développé un comportement d'évitement, avait peur du regard des gens et de ses collègues. Pour compenser son mal-être, il mangeait de manière compulsive et avait pris beaucoup de poids, son sommeil était perturbé et il avait le sentiment d'être inadapte dans chaque situation de sa vie quotidienne. Il présentait un trouble dépressif récurrent.

- 50) Par décision incidente du 18 août 2020, déclarée exécutoire nonobstant recours, le Conseiller d'État en charge du département (ci-après : le Conseiller d'État), a prononcé l'ouverture d'une procédure de reclassement à l'endroit de M. A\_\_\_\_\_ au vu de l'insuffisance de ses prestations et son inaptitude à remplir les exigences de son poste. Un bilan définitif serait effectué le 22 octobre 2020.

Indépendamment de l'état de la procédure pénale, les faits qui en ressortaient constituaient un motif fondé de résiliation des rapports de service. Son incarcération ne relevait pas de la responsabilité de son employeur, qui n'avait pas à commenter des affaires administratives et pénales. Ses lacunes rédactionnelles avaient fait l'objet d'objectifs fixés tout au long de son parcours et rien ne l'avait empêché de s'inscrire à des formations pour y remédier. Il en allait de même de son manque d'initiative et son absence d'autonomie. Par ailleurs, un entretien de service avait pour objet de relever les manquements d'un membre du personnel, et non d'effectuer une évaluation globale de ses prestations et de son comportement, si bien qu'il n'y avait pas lieu de faire état des félicitations obtenues durant sa carrière. Ses griefs étaient par conséquent mal fondés et les motifs invoqués lors de l'entretien de service du 17 juin 2020 étaient dûment établis et constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service.

- 51) Par acte du 31 août 2020, enregistré sous cause n° A/2632/2020, M. A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et principalement à l'annulation de la décision attaquée.

- 52) a. Par arrêt du 18 septembre 2020 (AARP/3\_\_\_\_\_), la chambre pénale d'appel et de révision de la Cour de justice (ci-après : CPAR) a prononcé l'acquittement de M. A\_\_\_\_\_ du chef d'abus d'autorité, l'a reconnu coupable d'infraction à l'art. 33 al. 1 et 2 LArm par négligence et l'a condamné à une amende de CHF 500.-.

Elle a en particulier retenu que M. A\_\_\_\_\_ s'était présenté au SIHH sous couvert de sa fonction de policier et avait laissé entendre que des motifs liés à son activité professionnelle justifiaient sa demande d'accréditation. Ce faisant, il n'avait pas fait usage de contrainte pour obtenir ladite autorisation d'accès mais avait, tout au plus, cherché à justifier sa présence, laquelle était motivée par son intérêt personnel. En l'absence d'acte matériel de contrainte, il ne pouvait pas non plus être considéré qu'il avait pris une décision en vertu d'un pouvoir constitutif de la puissance publique. Même à admettre un abus de sa part dans l'exercice de ses fonctions, son comportement ne correspondait pas à un cas important de manquement mais à un cas de moindre gravité, qui ne pouvait être sanctionné que par la voie disciplinaire.

M. A\_\_\_\_\_ admettait avoir possédé un fusil de type « soft air », aucun élément ne permettant de contester ses allégations, selon lesquelles il avait trouvé cette arme dans son casier lorsque celui-ci lui avait été attribué et avait oublié son existence par la suite. Il avait admis avoir reçu une instruction sur les armes lors de sa formation et s'être interrogé sur la nécessité d'en signaler la présence à ses supérieurs lorsqu'il l'avait trouvée, ayant eu conscience du caractère potentiel d'arme de ce fusil. Il apparaissait que c'était par une imprévoyance coupable que l'intéressé avait conservé ce fusil dans son casier alors qu'il n'en avait jamais eu aucun usage personnel. M. A\_\_\_\_\_ avait ainsi fait preuve de négligence coupable en escomptant que le résultat ne se produirait pas.

- b. Le Ministère public ayant recouru au Tribunal fédéral, ce dernier a confirmé l'arrêt précité le 27 avril 2021 (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_1222/2020).

- 53) Par décision du 13 octobre 2020 dans la cause n° A/2632/2020, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de M. A\_\_\_\_\_.
- 54) Le 23 octobre 2020, les RH-département ont informé M. A\_\_\_\_\_ de leur intention de mettre en œuvre la procédure de reclassement, en prévoyant la possibilité de l'effectuer sous la forme écrite.
- 55) M. A\_\_\_\_\_ a produit un certificat médical du 23 septembre 2020, puis du 27 octobre 2020, attestant d'un état de santé incompatible avec un processus de reclassement et une incapacité totale de travail jusqu'à fin novembre 2020.
- 56) Le 9 novembre 2020, Madame V\_\_\_\_\_, responsable des RH-département, a informé M. A\_\_\_\_\_ qu'au vu des documents fournis par son psychiatre

traitant, qui ne faisaient pas mention d'une contre-indication particulière, il convenait d'aller de l'avant dans le processus de reclassement, ce à quoi M. A\_\_\_\_\_ s'est opposé par courriel du même jour.

- 57) Par courriel du 12 novembre 2020, réitéré le 25 novembre 2020, Mme V\_\_\_\_\_ a sollicité les responsables des RH des autres départements pour étudier toute possibilité d'affectation de M. A\_\_\_\_\_. Seules des réponses négatives lui sont parvenues.
- 58) Le 20 novembre 2020, le département a indiqué à M. A\_\_\_\_\_ qu'au vu de la durée de deux mois d'une procédure de reclassement, de son état médical en apparence stationnaire et du temps écoulé, il se justifiait de poursuivre le processus de reclassement.
- 59) M. A\_\_\_\_\_ a transmis au département une attestation de sa psychiatre du 24 novembre 2020 selon laquelle son état de santé s'était amélioré et qu'il serait apte à reprendre le travail à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020.
- 60) Le 15 décembre 2020, M. A\_\_\_\_\_ a informé la chambre administrative qu'il avait retrouvé sa capacité de participer au reclassement et qu'il avait été convenu avec le département que le reclassement prenait effet au 1<sup>er</sup> décembre 2020, si bien qu'il retirait son recours dans la cause n° A/2632/2020.
- 61) Par arrêt du 15 décembre 2020 (ATA/1260/2020) rendu dans la cause n° A/2632/2020, la chambre administrative a déclaré le recours de M. A\_\_\_\_\_ irrecevable.
- 62) Le 16 décembre 2020, M. A\_\_\_\_\_ a été reçu en entretien par Mme V\_\_\_\_\_ en vue de son reclassement.
- 63) Par courriel du 22 décembre 2020, Mme V\_\_\_\_\_ a fait part à M. A\_\_\_\_\_ de recommandations et suggestions concernant son curriculum vitae (ci-après : CV).
- 64) Le même jour, les RH-département ont informé M. A\_\_\_\_\_ qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait été identifié dans les offres d'emploi de l'État de Genève.
- 65) Le lendemain, soit le 23 décembre 2020, M. A\_\_\_\_\_ a fait part à Mme V\_\_\_\_\_ de ses observations à la suite de la séance du 16 décembre 2020. Il était surpris qu'aucune évaluation de son niveau de français n'ait été effectuée avant l'engagement de la procédure de reclassement, sachant que les faits reprochés portaient sur la période de 2013 à 2015 et qu'il avait intégré la PJ en 2015. Depuis le début de la procédure pénale, il avait entrepris tout ce qui était à sa portée pour entretenir et améliorer son niveau rédactionnel. Par rapport à d'autres policiers, qui avaient commis des fautes bien plus graves, il ne

comprenait pas ce qui lui était reproché en termes de compétences professionnelles. Par ailleurs, en consultant le bulletin des places vacantes de l'État, il avait constaté que des postes de policiers étaient ouverts, si bien qu'il ne comprenait pas pour quel motif ils ne lui avaient pas été proposés, alors qu'il était apte à reprendre sa fonction.

- 66) Le 8 janvier 2021, Mme V\_\_\_\_\_ a expliqué à M. A\_\_\_\_\_ qu'il pouvait certes postuler comme policier, mais que sa candidature n'aurait que peu de chance d'être retenue, puisque sa hiérarchie considérait qu'il ne remplissait pas les exigences de la fonction. Elle l'invitait en outre à lui transmettre tout élément attestant de l'amélioration de ses capacités rédactionnelles.
- 67) Le même jour, les RH-département ont informé M. A\_\_\_\_\_ qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait été identifié dans les offres d'emploi de l'État de Genève.
- 68) Le 14 janvier 2021, M. A\_\_\_\_\_ a transmis à Mme V\_\_\_\_\_ son CV, précisant qu'il souhaitait rester au sein de la police où, vu son profil et ses compétences linguistiques, il pourrait être redirigé vers des postes d'agents de sécurité publique (ci-après : ASP), de préposé à la vidéosurveillance ou à la réception. Il était motivé à retrouver la vie active, un poste au sein de l'office des poursuites (ci-après : OP), de l'administration fiscale cantonale (ci-après : AFC-GE) ou du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) pouvant aussi bien lui convenir. Il était disposé à suivre une formation complémentaire.
- 69) Le 15 janvier 2021, Mme V\_\_\_\_\_ a informé M. A\_\_\_\_\_ que sa candidature serait transmise aux RH-police pour des postes d'ASP, en l'absence d'offre en ligne. Il en serait fait de même pour l'office cantonal de la détention (ci-après : OCD), où la même fonction existait. Elle avait identifié un poste de commis administratif à l'OP, qui exigeait toutefois des connaissances et compétences qu'il ne semblait pas détenir, ainsi qu'un poste de secrétaire, en qualité d'auxiliaire pour une durée de deux mois, à l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après : OFPC).
- 70) Le 18 janvier 2021, M. A\_\_\_\_\_ a fait savoir à Mme V\_\_\_\_\_ que, compte tenu de la détention qu'il avait subie, il ne souhaitait pas travailler à l'OCD. Étant donné que sa candidature serait adressée aux RH-police pour un poste d'ASP, il pourrait retrouver son poste d'origine, ce qui démontrait que son employeur avait toujours confiance en lui. Il précisait en outre que son niveau de français était bon, comme l'attestaient les résultats de ses évaluations pour intégrer la PJ en 2015.
- 71) Le 21 janvier 2021, Mme V\_\_\_\_\_ lui a répondu qu'il n'était pas envisageable qu'il reprenne son poste d'origine, au vu de la procédure de résiliation des rapports de service en cours. Sa candidature pouvait être présentée

pour des postes d'ASP, dont les capacités et exigences requises étaient différentes de celles liées à la fonction de policier. Les faits qui lui étaient reprochés dans le cadre du SIHH étaient en outre de nature à rompre le lien de confiance et donc à réduire ses chances d'obtenir un quelconque poste à la police.

- 72) Par courriel du 21 janvier 2021, Mme V\_\_\_\_\_ a sollicité une nouvelle fois les responsables des RH des autres départements pour étudier toute possibilité d'affectation de M. A\_\_\_\_\_. Seules les RH du département des infrastructures (ci-après : DI) lui ont répondu positivement et indiqué qu'un poste d'inspecteur circulation routière se libérerait prochainement et pouvait correspondre au profil de M. A\_\_\_\_\_, ce dont Mme V\_\_\_\_\_ lui a fait part le 25 février 2021, l'invitant à faire acte de candidature et à solliciter son soutien en vue de son recrutement.
- 73) Le lendemain, les RH-département ont informé M. A\_\_\_\_\_ qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait été identifié dans les offres d'emploi de l'État de Genève.
- 74) Le 28 janvier 2021, Mme V\_\_\_\_\_ a informé les RH-police de l'intérêt de M. A\_\_\_\_\_ pour des postes d'ASP, de préposé à la vidéosurveillance ou de réceptionniste au sein de la police.
- 75) Les RH-police lui ont répondu que durant ses cinq années d'activité, M. A\_\_\_\_\_ n'avait pas trouvé sa place au sein de la police, malgré son affectation dans plusieurs services différents. À ces éléments s'ajoutaient une rupture du lien de confiance et la procédure de résiliation des rapports de service en cours, ce qui excluait toute possibilité de reclassement à la police.
- 76) Le bilan intermédiaire de la procédure de reclassement a été effectué par écrit le 3 février 2021.
- 77) Le 5 février 2021, Mme V\_\_\_\_\_ a attiré l'attention de M. A\_\_\_\_\_ sur un poste d'auxiliaire, pour une durée de douze mois, de gestionnaire de dossiers à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT), ainsi que sur un poste de gestionnaire au service des prestations complémentaires (ci-après : SPC).
- 78) Le 10 février 2021, M. A\_\_\_\_\_ a répondu à Mme V\_\_\_\_\_ que ces postes ne correspondaient pas à son profil, réitérant son souhait de trouver un poste au sein de la police.
- 79) Le 12 février 2021, Mme V\_\_\_\_\_ a indiqué à M. A\_\_\_\_\_ que ses compétences correspondaient bien aux profils recherchés par ces deux postes, se référant à leurs précédents échanges au sujet de son souhait de réintégrer la police.
- 80) Le même jour, M. A\_\_\_\_\_ a répondu à Mme V\_\_\_\_\_ qu'il comprenait de leurs échanges que la procédure de reclassement était sans lien avec les

déficiences professionnelles que la police voulait mettre à son actif. Il s'agissait d'un « souci d'égos, éventuellement une forme de racisme ou alors le veto d'une personne très influente » déçue de son acquittement. Elle tentait de le « noyer » alors qu'il maîtrisait « parfaitement l'apnée ». Depuis son arrestation, son comportement avait été exemplaire, alors que tout avait été entrepris pour qu'il ne garde pas sa ligne de conduite. Un tel acharnement était nuisible à sa santé.

- 81) Le 12 février 2021, M. A\_\_\_\_\_ a écrit à la commandante, lui faisant part de son incompréhension s'agissant du processus de résiliation des rapports de service en cours, tant les reproches formulés à son encontre étaient « véniels », précisant que ses prétendues insuffisances rédactionnelles étaient réparables.
- 82) Toujours le 12 février 2021, puis le 19 février 2021, les RH-département ont informé M. A\_\_\_\_\_ qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait été identifié dans les offres d'emploi de l'État de Genève.
- 83) Le 26 février 2021, la commandante a répondu à M. A\_\_\_\_\_ que les graves manquements qui lui étaient reprochés étaient propres à rompre le lien de confiance. Les éléments ressortant de la procédure pénale étaient de nature à porter atteinte à l'image de la police et, contrairement à ses affirmations, ses lacunes rédactionnelles n'étaient pas réparables, puisqu'elles avaient été relevées à tout le moins depuis 2014 et les objectifs fixés n'avaient jamais été atteints, malgré le temps qui lui avait été accordé pour se ressaisir. S'y ajoutait un manque d'autonomie et d'initiative, ce qui lui avait été signalé tout au long de son parcours. Il semblait en outre qu'il n'avait pas pris conscience de la gravité de ses manquements et ne paraissait pas se remettre en question, minimisant ses responsabilités et rejetant la faute sur d'autres membres de la police, comme le montrait son courriel du 12 février 2021 à Mme V\_\_\_\_\_.
- 84) Le même jour, soit le 26 février 2021, a eu lieu, par écrit, l'entretien de clôture de la procédure de reclassement de M. A\_\_\_\_\_, en l'absence de poste disponible. Les démarches de reclassement n'ayant pas abouti, il était envisagé de clore ladite procédure et de résilier les rapports de service. Un délai lui était accordé pour se déterminer.
- 85) M. A\_\_\_\_\_ n'a pas produit de déterminations mais a échangé plusieurs courriers avec Mme I\_\_\_\_\_ au sujet du règlement des questions administratives en suspens, en particulier son droit aux vacances et aux indemnités pour risques inhérents à la fonction ainsi que le versement de son traitement, au vu de son incapacité de travail, dont la cessation s'imposait dans la mesure où il apparaissait avoir dépassé sept cent trente jours d'absence sur une période de trois ans. Un accès à son dossier médical lui était demandé, ce à quoi M. A\_\_\_\_\_ s'opposait, se référant aux attestations de ses médecins traitants versées au dossier ainsi qu'au certificat de son médecin psychiatre selon lequel « la démarche des RH aggravait son état de santé psychique ».



- 86) Par décision du 24 juin 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, le Conseiller d'État a résilié les rapports de service de M. A\_\_\_\_\_ pour motif fondé, avec effet au 30 septembre 2021.

Les éléments qui lui étaient reprochés lui avaient précédemment été communiqués et ses observations n'étaient pas de nature à remettre en cause sa détermination. Les éléments retenus par l'ordonnance pénale du 21 octobre 2019 devaient être considérés comme établis et étaient constitutifs, sur le plan administratif, d'un motif fondé de résiliation, indépendamment de l'issue pénale. Dès lors, son comportement, soit le fait d'avoir utilisé son statut de policier dans le but d'accéder au SIHH pour des motifs privés, d'avoir agi de manière déloyale envers sa hiérarchie et ses collègues, de ne pas avoir agi comme devait le faire un policier lors du vol de la montre, d'avoir conservé une arme sans s'être soumis aux prescriptions légales en la matière et sans en avoir référé à sa hiérarchie étaient des éléments propres à rompre le lien de confiance. Par ailleurs, il lui avait été rappelé que son incarcération ne relevait pas de la responsabilité de son employeur, lequel n'avait ainsi pas à commenter les affaires administratives ou pénales dans les médias, indépendamment de leur issue. Ses lacunes rédactionnelles avaient été relevées tout au long de son parcours et avaient fait l'objet d'objectifs fixés lors de l'EEDP du 6 novembre 2014, la possibilité de s'inscrire à une formation lui ayant également été offerte. Les démarches en vue de son reclassement n'avaient pas abouti et il n'avait fait valoir aucune observation complémentaire à la suite de la clôture de la procédure de reclassement.

- 87) a. Par acte expédié le 26 août 2021, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours, à son audition et à celle de témoins, et principalement à l'annulation de la décision attaquée, à ce que sa réintégration soit ordonnée ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure.

La décision violait son droit d'être entendu. Le dossier qui lui avait été transmis était lacunaire, puisque les documents attestant de ses capacités professionnelles et le compte rendu de l'entretien de service n'y figuraient pas. À cela s'ajoutait que l'ensemble de la procédure de résiliation des rapports de service s'était déroulé alors qu'il se trouvait en incapacité totale de travailler. Le département ne lui avait pas non plus expliqué en quoi son comportement envers ses collègues et ses supérieurs aurait été déloyal, point sur lequel il n'avait au demeurant pas pu se déterminer.

La décision était contraire au droit. Il avait ainsi fait l'objet d'une suspension par décision du 2 février 2018, en attendant l'issue de la procédure pénale, alors qu'il avait déjà été entendu à plusieurs reprises et que sa version des faits était demeurée constante. Ce n'était qu'après le classement de la procédure pour le vol de la montre et sa condamnation en première instance que le

département avait changé d'avis et décidé que l'issue de la procédure n'avait pas d'importance, contournant, ce faisant, les règles de la procédure disciplinaire, dont celles de la prescription, pour user artificiellement de la voie de la résiliation ordinaire des rapports de service. Les faits retenus par la CPAR étaient en particulier tout au plus susceptibles d'aboutir à une sanction disciplinaire, qui aurait dû conduire à l'ouverture d'une enquête administrative. Il en découlait aussi une violation du principe d'égalité de traitement, dès lors qu'il avait été moins bien traité que d'autres agents de l'État ayant pu bénéficier de la voie de la procédure disciplinaire pour des faits similaires. Par ailleurs, compte tenu de sa suspension, intervenue dans l'attente de l'issue de la procédure pénale, il ne pouvait que penser qu'un acquittement lui permettrait de réintégrer son poste, ce qui n'avait toutefois pas été le cas.

La résiliation des rapports de service ne pouvait se fonder sur aucun motif valable et était contraire à la bonne foi. Elle avait été motivée par un prétendu constat de prestations insuffisantes et d'inadaptation au poste, caractérisé par un manque d'autonomie et de problèmes rédactionnels, à savoir des éléments non objectivés relevant du prétexte, ce d'autant plus que ces reproches dataient de 2015 et n'avaient plus fait l'objet d'un suivi depuis lors. Le fait d'avoir utilisé son statut de policier dans le but d'accéder au SIHH n'était pas un motif fondé justifiant la fin des rapports de service, étant donné que la coutume voulait que les policiers en congé puissent entrer à Palexpo, ce qui n'avait jamais conduit à un quelconque licenciement. Il n'avait pas non plus été possible d'inférer des circonstances que la montre avait été volée, si bien que le reproche selon lequel il n'aurait pas agi comme un policier était infondé. Au contraire, il ressortait de son dossier personnel qu'à plusieurs reprises, durant ses congés, il avait procédé à l'arrestation de suspects, ce qui lui avait valu les félicitations de sa hiérarchie. Il ne pouvait pas davantage lui être reproché d'avoir porté atteinte à l'image de la police, puisque la médiatisation dont il avait fait l'objet avait été effectuée à son insu. En outre, il avait été constant dans ses déclarations au sujet de l'arme « soft air », l'ayant trouvée lors de son entrée en fonction puis oubliée dans son casier, étant précisé que sa possession n'avait pas pu être prouvée.

La procédure de reclassement avait été violée. Il s'était opposé à sa mise en œuvre en raison de ses troubles psychiques, qui l'empêchaient de collaborer, ce dont il n'avait pas été tenu compte. Il ne ressortait en outre pas de son dossier qu'il se soit vu proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle, aucun poste correspondant à son profil ne lui ayant au demeurant été proposé.

b. Il a notamment joint à son recours différentes lettres de félicitations de sa hiérarchie pour des arrestations effectuées alors qu'il se trouvait en congé.

88) Par décision du 15 septembre 2021, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours et a réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.

89) Le 15 octobre 2021, le département a conclu au rejet du recours.

Les prestations insuffisantes de M. A\_\_\_\_\_ avaient été régulièrement observées, de manière concordante, tout au long de sa carrière, par plusieurs supérieurs hiérarchiques au sein de plusieurs services de la police, étant précisé que sa confirmation, à la suite de sa période probatoire prolongée, n'était intervenue qu'en raison d'une erreur. M. A\_\_\_\_\_ n'arrivait pas à admettre la remise en cause de ses compétences et rejetait la responsabilité de ses manquements sur ses collègues. Les félicitations obtenues pour son engagement sur le terrain n'y changeaient rien, dès lors qu'il ne s'agissait que de l'un des différents aspects du travail d'un policier, lequel devait être autonome et capable de gérer une charge administrative importante faisant appel à des qualités rédactionnelles et de synthèse.

Comme indiqué dans l'EEDP du 19 juin 2014, il avait manqué sa prise de service à une occasion, n'appelant sa hiérarchie que le lendemain. Il s'était également présenté à une séance de tir sans matériel adéquat et n'avait jamais donné suite aux sollicitations visant à la régularisation de son permis de conduire. À cela s'ajoutait qu'il avait pris l'avion alors qu'il se trouvait en arrêt maladie, sans prévenir sa hiérarchie.

La procédure pénale avait mis en évidence que M. A\_\_\_\_\_ avait emporté à son domicile des classeurs entiers de documents relatifs à des enquêtes de police, en violation des ordres de service et sans en avertir sa hiérarchie.

Par ailleurs, la CPAR avait retenu que M. A\_\_\_\_\_ s'était introduit au SIHH en prétendant devoir s'y rendre pour des motifs professionnels, et non à des fins privées comme il l'avait déclaré, ce qui consacrait déjà une violation des devoirs de fidélité et d'exemplarité. Ce faisant, il avait trompé des tiers, ses collègues et ses supérieurs et failli à son devoir de réserve en agissant ouvertement devant ceux-ci d'une manière peu respectueuse et en les trompant. Il avait en outre donné des explications factuelles erronées durant la procédure pénale alors que sa fonction appelait de sa part une pleine, sincère et entière collaboration avec les autorités pénales. Il avait procédé de la sorte pour des motifs égoïstes, cherchant à assouvir son envie de prendre des « selfies » avec des célébrités et était resté au SIHH plus de deux heures, malgré les injonctions de M. Q\_\_\_\_\_. Il ne pouvait pas non plus ignorer qu'un vol avait été commis lorsque l'alerte avait été donnée, au vu de sa réaction et de son départ précipité, sans donner main forte aux employés. Même en congé, il lui appartenait de se légitimer, d'appeler ses collègues et de vérifier les allées et venues des personnes présentes afin de tenter de récupérer la montre. S'il était resté sur place, ses collègues auraient pu vérifier

qu'il n'avait pas commis de vol, ce qui aurait permis de le disculper. En se plaignant de la couverture médiatique de cette affaire, il oubliait que la police, en tant qu'institution, en était la première lésée.

En outre, M. A\_\_\_\_\_ avait été condamné pour infraction à la LArm et aurait dû, en qualité de policier, clarifier la situation relative à la présence du fusil « soft air » dans son casier. Par pure négligence, il avait omis de s'en préoccuper.

À ces éléments s'ajoutait la possession, par M. A\_\_\_\_\_, de deux montres de contrefaçon qu'il savait être fausses, ce qui portait aussi atteinte aux intérêts des détenteurs de la marque et n'était pas digne d'un employé de l'État, encore moins d'un policier censé donner l'exemple.

Lorsque sa collaboration avait été requise afin de déterminer son état de santé et la durée de son incapacité, M. A\_\_\_\_\_ avait systématiquement refusé de donner accès à son dossier médical, violant également à cet égard son devoir de fidélité et de collaboration, puisque son employeur n'avait pas pu déterminer s'il avait perçu en trop des indemnités pour risques inhérents à la fonction et s'il avait épuisé les sept cent trente jours d'indemnités pour incapacité de travail.

La procédure de reclassement s'était déroulée de manière conforme au droit, M. A\_\_\_\_\_ ayant été médicalement apte à y participer à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020. La durée de ladite procédure avait en outre été prolongée, pour se terminer à la fin du mois de février 2021. Il n'avait du reste pas activement participé à la recherche d'emploi, puisque malgré son intérêt allégué pour des postes administratifs, il avait refusé ceux qui lui avaient été proposés.

S'il n'avait pas été possible d'établir que son état de santé lui permettait de remplir les devoirs de sa fonction, le retour de M. A\_\_\_\_\_ posait de nombreuses questions, notamment en lien avec le risque pour lui-même, pour ses collègues ou pour les tiers s'il devait être armé. La maladie de M. A\_\_\_\_\_ devait ainsi également entrer en considération dans l'analyse de la proportionnalité de la décision. L'intérêt public à ce qu'il ne fasse plus partie d'un corps armé était d'autant plus important qu'il était souffrant, réfractaire à l'idée de côtoyer ses collègues et que de simples demandes d'accès à son dossier médical aggravaient son état de santé. Une éventuelle réintégration serait ainsi vouée à l'échec, aucune autre mesure ne semblant envisageable.

- 90) Le 26 novembre 2021, M. A\_\_\_\_\_ a requis l'audition de plusieurs témoins et la production intégrale de son dossier, dans lequel ne figuraient notamment pas les plus récents EEDP ou projets d'EEDP réalisés à la PI et au poste de police de F\_\_\_\_\_. Il demandait en particulier l'accès à sa messagerie électronique professionnelle pour retrouver ces documents et les verser au dossier.

91) Le 20 janvier 2022, M. A\_\_\_\_\_ a attiré l'attention de la chambre administrative au sujet d'événements récemment survenus. Il n'avait ainsi toujours pas reçu de décompte ni de certificat de travail, pas plus que la quote-part de son treizième salaire et les montants dus à titre de vacances et d'heures supplémentaires. Le département avait en outre continué à lui verser les traitements des mois d'octobre et novembre 2021, soit après la fin des rapports de service, mais pas celui du mois de décembre 2021, ce qui était choquant au vu de la situation financière précaire dans laquelle il se trouvait de ce fait.

92) Lors des audiences des 21 et 28 janvier 2022, la chambre administrative a entendu les parties et plusieurs témoins.

a. Selon M. A\_\_\_\_\_, sa carrière professionnelle avait été brisée et il se trouvait sans activité depuis quatre ans, son salaire n'étant au demeurant plus versé depuis le mois de décembre 2021. Il se préparait néanmoins à être réintégré au sein de la police, ayant recommencé à s'entraîner physiquement. Il avait pour objectif d'exercer le métier de policier à Genève mais, en cas de réintégration, il était prêt à travailler dans n'importe quel service, comme il l'avait d'ailleurs indiqué lors du reclassement. L'État avait tenu un double discours, puisque d'une part il lui reprochait des manquements tels que l'incapacité à rédiger ou des difficultés dans l'organisation du travail, alors que de l'autre des postes trop qualifiés, comme celui d'ingénieur ou d'enquêteur au SPC, lui avaient été proposés, ce qui avait augmenté ses souffrances.

Les changements successifs de services avaient accru la pression et le sentiment d'être de plus en plus perçu comme un intrus, hormis lors de sa dernière affectation au poste de F\_\_\_\_\_ où, pour la première fois de sa carrière, il n'avait pas eu l'impression d'être « bizuté » et n'avait pas subi d'actes racistes. À la PI, l'ambiance n'était pas mauvaise, malgré les provocations subies. Il avait en particulier été affecté par le comportement de l'un de ses collègues, qui l'avait filmé alors qu'il s'apprêtait à prendre l'avion au lieu de venir lui parler, sa hiérarchie ayant fait preuve d'indifférence à cet égard. S'il n'avait certes pas atteint le niveau d'un inspecteur à la PJ, il n'en demeurait pas moins qu'il n'y était resté que six mois, alors que la formation idoine était de trois ans. Lorsqu'il officiait en tant que gendarme, il avait commis plus de fautes d'inattention que de français, dès lors qu'il avait réussi différents tests, étant précisé que cette question ne s'était pas posée à la PI et à la PolProx. D'ailleurs, lors de sa dernière année, et même avant, aucun reproche exprès n'avait été formulé en lien avec le respect des instructions données ou d'une remise en cause de l'autorité. Il contestait avoir dit qu'il se trouvait au SIHH pour des raisons professionnelles. Il n'avait pas non plus mis le fusil « soft air » dans son casier et il était probable qu'il se soit agi d'un acte de bizutage. Il ne l'avait dans tous les cas pas manipulé. Au cours de l'enquête, il avait demandé à ce qu'une analyse d'empreintes soit effectuée ou une recherche sur le numéro de série, mais ces preuves n'avaient pas été administrées.

b. Le représentant du département a indiqué qu'aucune enquête administrative n'avait été ouverte au sujet de l'origine de l'arme « soft air » en question, pas plus qu'à la suite de la communication de la procédure pénale au département. Dans un tel cas, il était préférable d'attendre l'issue de la procédure pénale ou du moins une ordonnance pénale ou un jugement, dès lors que les autorités pénales avaient davantage de moyens d'investigation qu'un enquêteur administratif. Il importait en particulier de déterminer si M. A\_\_\_\_\_ s'était présenté au SIHH en invoquant des motifs privés ou professionnels, question allant au-delà de celle de l'abus d'autorité et permettant de savoir s'il avait menti à ses collègues.

c. Monsieur W\_\_\_\_\_ avait connu M. A\_\_\_\_\_ lorsqu'il était chef de section à l'état-major de la PJ et avait procédé à une évaluation de ses compétences linguistiques en français, anglais et arabe, afin de cibler au mieux son affectation à la PJ. Les compétences de M. A\_\_\_\_\_ dans ces deux dernières langues étaient suffisantes pour mener une audition simple ou répondre au téléphone. Ses compétences en français avaient été vérifiées au moyen d'une dictée, qu'il avait réussie, étant précisé qu'il s'agissait d'une évaluation « light », qui portait seulement sur l'orthographe et non pas sur ses capacités de synthèse et de rédaction. L'affectation de M. A\_\_\_\_\_ à la PJ directement après sa nomination était particulière, résultant d'un « souci de confirmation » qui nécessitait un stage supplémentaire avec la fixation d'objectifs. La brigade des délits contre la personne de la PJ où il avait été affecté était généraliste et tous les aspirants y passaient au moins une fois dans leur carrière. Pendant ce stage, des doléances avaient été faites à M. A\_\_\_\_\_ au sujet de la bienfaisance de ses rapports, qui comportaient des fautes de français et des tournures de phrases maladroitement. À cela s'était ajouté l'épisode du « copier-coller », ce qui avait conduit à un entretien de fin de stage, étant précisé que les exigences en matière rédactionnelle étaient plus élevées à la PJ qu'ailleurs.

d. Selon M. M\_\_\_\_\_, M. A\_\_\_\_\_ était une personne courtoise qui s'exprimait facilement mais qui avait beaucoup de peine à se plier aux décisions et demandes de sa hiérarchie, ce qui avait conduit à un entretien, lors duquel l'intéressé avait eu de la peine à accepter ce point. Lors du même entretien, son voyage à l'étranger sans en avertir sa hiérarchie alors qu'il se trouvait en incapacité de travail avait également été évoqué, M. A\_\_\_\_\_ ayant maintenu que l'attestation de son médecin était suffisante. M. A\_\_\_\_\_ avait l'impression d'avoir un haut potentiel professionnel et s'étonnait de ne pas recevoir des missions de plus haut niveau. Il lui avait été rappelé qu'étant un jeune policier, il devait préalablement franchir plusieurs étapes associées à des responsabilités, mais qu'en l'état il lui appartenait de s'acquitter de ses tâches. Pour l'ensemble de ces raisons et en l'absence de remise en question de M. A\_\_\_\_\_, un terme avait été mis à son détachement au sein de la PI, le lien de confiance ayant été fortement entamé. Il ignorait pourquoi aucun procès-verbal de l'entretien du 10 mai 2017 ne figurait au dossier. Lors de son affectation à la PI, M. A\_\_\_\_\_

n'avait pas fait l'objet d'un EEDP, dès lors qu'il s'agissait d'une période relativement courte. Il n'avait personnellement jamais observé la manière de travailler de M. A\_\_\_\_\_.

e. M. N\_\_\_\_\_ avait été le responsable de M. A\_\_\_\_\_ lors de son affectation à la PI. Il n'avait rencontré aucune difficulté avec lui, tant sur le plan du travail que d'un point de vue relationnel, malgré ses importantes périodes d'incapacité, qui devaient provenir d'un certain mal-être. À la demande de sa hiérarchie, il avait établi la note du 19 juin 2017 concernant la qualité du travail de M. A\_\_\_\_\_, qu'il jugeait positive. Il avait été informé du problème causé par le voyage à l'étranger de M. A\_\_\_\_\_, qui avait alimenté les discussions de ses collègues, l'un d'eux l'ayant même filmé à l'aéroport. Selon lui, M. A\_\_\_\_\_ avait été la victime de cet événement et avait été quelque peu malmené par les membres de son groupe. Il en avait fait part à sa hiérarchie à la PolProx, insistant sur le fait qu'il fallait lui laisser sa chance.

f. Monsieur X\_\_\_\_\_, qui avait travaillé avec M. A\_\_\_\_\_ au poste de F\_\_\_\_\_, a expliqué que l'intéressé avait fait montre d'une bonne intégration, était collaborant, compréhensif et amical. Son comportement n'était pas problématique et il n'avait pas remis en cause les instructions données, faisant ce qui lui était demandé. Il avait toutefois relevé des problèmes d'organisation, de planification et de structuration du travail courant ainsi qu'un manque de rigueur au vu de son caractère ouvert mais un peu exubérant, doutant qu'il eût un profil de policier.

g. Madame Y\_\_\_\_\_ avait été l'institutrice de M. A\_\_\_\_\_ au centre de formation de la police et avait alors constaté qu'il répondait aux attentes d'un aspirant policier. Elle n'avait plus suivi son parcours jusqu'à son arrivée au poste de F\_\_\_\_\_, dont elle était alors la responsable. M. A\_\_\_\_\_ s'était vu fixer des objectifs, la période d'évaluation à six mois ayant été prolongée en raison de points restant à développer et de ses absences d'une durée de deux mois. À son souvenir et en l'absence d'éléments au dossier, un EEDP n'avait pas eu lieu. En général, lors de l'arrivée dans le service, des objectifs étaient fixés, notamment lorsque le collaborateur ne possédait pas les compétences spécifiques, comme M. A\_\_\_\_\_ qui venait de la PI, où les aspects opérationnels et judiciaires étaient moindres qu'à la PolProx.

93) Le 4 février 2022, le département a informé la chambre administrative que M. A\_\_\_\_\_ serait autorisé à consulter notamment sa messagerie électronique professionnelle, à condition de ne récupérer que son dossier personnel.

94) Dans ses observations du 11 mars 2022, le département a persisté dans ses précédentes écritures.

Il ressortait des enquêtes que M. A\_\_\_\_\_ n'avait fait l'objet d'un EEDP ni lors de son affectation à la PI, ni lors de son affectation au poste de F\_\_\_\_\_, même si, dans ce dernier cas, sa hiérarchie s'apprêtait à en effectuer un mais qu'il n'avait pas pu avoir lieu en raison de sa détention. Différents témoins avaient indiqué qu'il ne disposait pas de la rigueur suffisante pour être policier, les objectifs fixés n'ayant pas été atteints. Il avait en outre été absent de nombreux jours pendant la période d'évaluation et avait montré des lacunes dans des domaines spécifiques. Il était également apparu que M. A\_\_\_\_\_ était passé « entre les gouttes » et que ses lacunes étaient apparues lors de son affectation au poste de F\_\_\_\_\_. Au surplus, M. A\_\_\_\_\_ continuait à persister dans ses explications, en contradiction avec les éléments établis, notamment par la CPAR, et les témoignages de nombreuses personnes. Une telle attitude ne permettait pas un maintien du rapport de confiance et excluait toute reprise d'activité au sein du département.

- 95) Le 17 mars 2022, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué que les enquêtes avaient permis de démontrer que le département avait pris sa décision sur la base d'un dossier incomplet. Les évaluations des supérieurs hiérarchiques dans le cadre de ses deux dernières affectations ne figuraient ainsi pas à la procédure, documents qu'il avait pu retrouver dans sa messagerie électronique professionnelle lors de sa consultation le 23 février 2022 et qu'il produisait.

Les raisons de la fin de sa mission à la PI ne résultaient pas de ses compétences professionnelles et de son attitude, mais d'une rupture du lien de confiance, après qu'il eut été filmé par un collègue alors qu'il prenait un avion pour un déplacement privé. L'entretien auquel il avait été convoqué à la suite de cet événement ne portait que sur ce dernier point, et non sur d'autres problématiques, étant précisé qu'aucun compte rendu n'avait été établi. Les griefs du département étaient également infondés s'agissant de son affectation au poste de F\_\_\_\_\_, où son intégration s'était faite de manière très satisfaisante, tant au niveau personnel que professionnel. Il avait ainsi atteint les objectifs qui lui avaient été fixés lors de son arrivée au poste de F\_\_\_\_\_ et il était erroné de prétendre que ses prestations étaient lacunaires au moment de sa suspension. Il ressortait en outre des enquêtes qu'il avait fait l'objet de comportements inacceptables de certains de ses collègues, sans qu'aucune mesure n'ait été prise pour le protéger ni de sanction prononcée. À cela s'ajoutait l'absence d'investigation en lien avec l'arme retrouvée dans son casier, dont il était établi qu'elle ne lui appartenait pas.

Les griefs relatifs à son comportement ne remplissaient en outre pas le degré de gravité permettant de fonder un licenciement, le département ayant, dans sa réponse au recours, invoqué pour la première fois certains éléments, comme son absence de collaboration à l'établissement des faits, sans qu'il ait eu la possibilité de s'exprimer à leur propos. La seule condamnation pour infraction à la LArm ne



permettait pas non plus de fonder la résiliation des rapports de service, au vu de la jurisprudence, dont la lecture montrait que des fonctionnaires reconnus coupables d'abus d'autorité avaient été sanctionnés d'un point de vue disciplinaire seulement.

La suspension dont il avait fait l'objet avait eu un impact considérable sur ses possibilités actuelles de retrouver du travail. Après plusieurs interpellations, le département avait admis lui devoir le paiement d'un solde de septante-sept jours de vacances non prises et de 9 heures et 35 minutes supplémentaires. Le département avait toutefois changé d'avis, prétendant qu'il devait a posteriori prouver une capacité de travail durant sa période de suspension, ce qui montrait un acharnement à son égard.

96) Le 31 mars 2022, le département a persisté dans ses précédentes écritures, précisant que M. A\_\_\_\_\_ prétendait faussement que les RH-police lui avaient demandé la levée du secret médical en leur faveur, alors qu'il s'agissait d'éclaircir sa situation, par le médecin-conseil, à la suite de son incarcération. En refusant de collaborer avec ledit médecin, M. A\_\_\_\_\_ avait rendu impossible l'établissement des faits. Le certificat médical du 22 février 2022 établissait qu'il était toujours souffrant et en incapacité de travail, et ce depuis le 8 mars 2021, de sorte que son souhait visant à retrouver son statut antérieur était irréaliste.

97) a. Les 14 avril et 13 mai 2022, M. A\_\_\_\_\_ a persisté dans son recours.

Une levée du secret médical pour régler des questions d'ordre administratif, en faveur d'un service administratif, n'était pas réglée par la loi, de sorte qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir collaboré. Si le département doutait de son aptitude à travailler durant sa suspension, il lui appartenait de les lever à ce moment-là, étant précisé qu'il n'était pas possible de retenir une incapacité de travail a posteriori. Le fait de solliciter des informations pour la première fois au mois de janvier 2022 alors que la décision de licenciement lui avait été notifiée en juin 2021 prouvait la volonté du département de lui nuire. Il était en outre apte à travailler à 100 % dans la fonction de policier, comme l'avait conclu son médecin.

b. Il a produit un certificat médical établi le 15 mars 2022 par son médecin traitant selon lequel sa capacité de travail était de 100 % dès le 1<sup>er</sup> avril 2022.

98) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

## 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 soutient, dans son acte de recours, que son droit d'être entendu aurait été violé sous plusieurs angles.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes et 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 (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_507/2021 du 13 juin 2022 consid. 3.1). Il n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1). Le droit d'être entendu implique également pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision (ATF 143 III 65 consid. 5.2).

b. En l'espèce, les griefs du recourant doivent être écartés, dès lors que les motifs fondant la résiliation des rapports de service lui ont été communiqués à plusieurs reprises, tant durant la procédure non contentieuse que devant la chambre de céans, dans les écritures du département, à l'égard desquelles il a pu se déterminer par écrit, et lors de la comparution personnelle des parties. Il ne ressort pas non plus du dossier que l'ensemble de la procédure ayant mené à la décision litigieuse se soit déroulée alors qu'il se trouvait en incapacité de travail, ni qu'il n'aurait pas pu avoir accès à son dossier complet, au vu des éléments ayant été versés à la procédure devant la chambre de céans et au sujet desquels il s'est déterminé. Dans ce cadre, il a également produit des pièces, comme celles en lien avec les félicitations obtenues durant sa carrière ou encore les documents auxquels il a eu accès à la suite de la consultation de sa messagerie électronique professionnelle. En arguant que l'autorité intimée aurait statué sur la base d'un dossier incomplet et lacunaire du fait qu'elle n'aurait, au moment de rendre la décision litigieuse, pas eu connaissance de ces documents, le recourant se plaint en réalité davantage d'une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents que d'une violation de son droit d'être entendu, grief qui sera traité dans le cadre de l'examen au fond du litige. Enfin, comme le recourant l'a requis, la chambre de céans a procédé à son audition ainsi qu'à celle de différents témoins.

3) L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service du recourant pour motif fondé, prononcée par l'autorité

intimée par décision du 24 juin 2021, avec effet au 30 septembre 2021, en raison de l'insuffisance de ses prestations et l'inaptitude à remplir les exigences du poste.

4) 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.

5) Le recourant conteste l'existence d'un motif fondé justifiant son licenciement.

a. Fonctionnaire de police, le recourant est soumis à 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) et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05 ; art. 1 al. 1 let. b LPAC ; art. 18 al. 1 LPol).

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

c. Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/967/2022 du 27 septembre 2022 consid. 5a). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 6b).

Selon la jurisprudence, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la

révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère relativement 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_335/2021 du 23 novembre 2021 consid. 3.3 ; ATA/669/2022 du 28 juin 2022 consid. 8a).

d. L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter les principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/506/2022 précité consid. 6d).

- 6) a. Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le recours à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs est admis. 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 ainsi engendrer une sanction (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.2).

Par ailleurs, des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/967/2022 précité consid. 5a).

b. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du règlement d'application de LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Ils se doivent, par leur attitude, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC) et remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en particulier en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (art. 24 al. 1 RPAC).

Selon le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE), pendant l'arrêt de travail, le membre du personnel disposant d'un certificat médical est tenu de rester chez lui, à l'exception des déplacements nécessaires. Si un séjour hors du domicile est prescrit par le médecin, la procédure

à respecter est la suivante : avant le départ, le membre du personnel doit faire parvenir la prescription du médecin à son supérieur hiérarchique. Il doit l'informer du lieu, de la durée du séjour et des moyens d'être contacté. En cas d'accident, le membre du personnel doit demander et obtenir l'accord de l'assureur accident. Pendant tout ce temps, le certificat médical continue à déployer ses effets (MIOPE 08.01.02 « Certificat médical », ch. 3 « sorties et séjours hors du domicile pour convalescence »).

c. Un fonctionnaire, pendant et hors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance, et sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État. Il doit en particulier s'abstenir de tout ce qui peut porter atteinte à la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés et qui pourrait provoquer une baisse de confiance envers l'employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention. Les exigences quant au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires. Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'État, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.2.2 et les références citées).

Ainsi, selon l'art. 1 al. 2 LPol, en tout temps le personnel de la police donne l'exemple de l'honneur, de l'impartialité, de la dignité et du respect des personnes et des biens. Il manifeste envers ses interlocuteurs le respect et l'écoute qu'il est également en droit d'attendre de leur part. Aux termes de l'art. 24 LPol, le personnel de la police est tenu à un strict devoir de réserve (al. 1) et est tenu au secret pour toutes les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (al. 2).

Le code de déontologie de la police genevoise (OS DERS I 1.01) vise à arrêter les principes généraux dans lesquels s'inscrit l'action de la police et fixe le contexte éthique de l'activité de la police. En qualité de serviteur des lois et de l'État, le policier se doit d'avoir en tout temps et en tout lieu un comportement exemplaire, impartial et digne, respectueux de la personne humaine et des biens (art. 3 al. 1 OS DERS I 1.01). Les policiers doivent se comporter avec honneur, tact et honnêteté, non seulement dans l'exercice de leurs fonctions, mais aussi dans leur vie privée (art. 1 OS DERS.02 [1A 1c]). S'agissant de la discipline, le manque d'activité, de soin, de vigilance ou d'exactitude dans l'accomplissement du service constitue notamment une faute (art. 20 let. c OS DERS.02 [1A1]). Par ailleurs, des documents relatifs à des affaires de police ne peuvent être sortis des locaux professionnels (OS PRS 01.11).

7) a. En l'espèce, par décision du 24 juin 2021, l'intimé a résilié les rapports de service le liant au recourant pour le 30 septembre 2021, soit dans le délai de l'art. 20 al. 3 LPAC, ce qui n'est pas contesté.

b. Il ressort du dossier du recourant que dès les premiers EEDP effectués en 2013, puis en 2014, sa hiérarchie a émis des réserves au sujet de la qualité de son travail, faisant état d'un manque de réactivité et d'esprit d'initiative, de lacunes théoriques dans son travail ainsi que de fautes d'orthographe et de syntaxe dans les rapports qu'il rédigeait, de même que de difficultés à accepter les critiques, ce qui a conduit à la prolongation de sa période d'essai. Durant celle-ci, trois nouveaux EEDP ont été effectués, en 2014, qui ont fait état des mêmes lacunes, en particulier au niveau de la rédaction de ses écrits, qui ne contenaient pas les éléments indispensables, des objectifs lui ayant été fixés dans ce cadre, le cas échéant en suivant des cours de langue.

Constatant que ces objectifs n'étaient toujours pas atteints en début d'année 2015 et que le recourant n'avait pas amélioré ses prestations, ce à quoi s'étaient en outre ajoutés d'autres éléments comme un manque de confiance envers ses supérieurs à la suite d'arrivées tardives et d'un service non pris en raison d'un déplacement à l'étranger, le commandant de la gendarmerie envisageait de ne pas le confirmer dans sa fonction, ce dont Mme I\_\_\_\_\_ l'a informé le 11 février 2015. Ce n'est toutefois qu'à la suite d'une information contraire de sa hiérarchie intervenue dans l'intervalle qu'en application du principe de la bonne foi le recourant a été confirmé dans sa fonction et affecté à la PJ, où ses prestations ne se sont pas non plus révélées satisfaisantes.

En effet, lors de cette affectation, trois objectifs lui ont été fixés, dont celui de tout mettre en œuvre pour que ses écrits soient complets et exempts de fautes d'orthographe. Bien que l'EEDP réalisé le 2 juin 2015 ait fait état de progrès dans la rédaction des rapports, il a toutefois relevé que la syntaxe n'était pas encore correcte, si bien que des objectifs dans ce sens lui ont été fixés. Dans ce cadre, dans le courant du mois de juillet 2015, le recourant a été surpris en train d'insérer sur internet des extraits des procès-verbaux d'audition qu'il rédigeait afin d'en vérifier l'orthographe et en corriger certaines parties, ce qu'il a admis avoir fait par le passé à tout le moins une dizaine de fois et peut expliquer les progrès constatés dans l'EEDP précité. Le nouvel EEDP effectué le 28 août 2015, toujours dans le cadre de son affectation à la PJ, n'a pas davantage relevé d'améliorations, tant s'agissant de son comportement que de l'exécution de son travail. Il ne prenait ainsi pas d'initiative, avait de la peine à effectuer correctement certaines tâches, n'écoutait pas ce qui lui était demandé et prenait trop de temps à rédiger ses rapports, qui demeuraient peu clairs, parfois lacunaires, et dont les faits saillants ne ressortaient pas. Malgré la fixation d'un certain nombre d'objectifs à atteindre avant la fin de l'année 2015, comme améliorer ses connaissances en français, la rédaction et la synthèse de ses rapports, en particulier au moyen de

cours, sa hiérarchie l'a informé qu'au vu de ses prestations insuffisantes, qui ne correspondaient pas aux attentes d'un inspecteur, il ne serait pas affecté de manière définitive à la PJ, où il est néanmoins resté jusqu'à son transfert à PolSec à compter du 1<sup>er</sup> février 2016, à la suite de son refus d'être affecté à la CECAL.

Lors de son transfert à PolSec du 1<sup>er</sup> février au 31 décembre 2016, puis à la PI du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2017 et, enfin, à la PolProx au poste de F\_\_\_\_\_ depuis lors, le recourant n'a fait l'objet d'aucun nouvel EEDP, malgré sa demande à la fin de son passage à la PI, l'entretien fixé pour janvier 2018 n'ayant pas eu lieu en raison des événements du SIHH. Il n'en demeure pas moins que, durant cette période, plusieurs appréciations de son travail figurent au dossier, qui confortent les éléments relevés dans les précédents EEDP, si bien qu'il ne saurait être reproché à l'intimé d'avoir constaté de manière incomplète ou inexacte les faits pertinents en ne les prenant pas en compte, étant précisé que rien n'indique qu'il en avait alors connaissance puisqu'ils ont été produits par le recourant à la suite de la consultation de sa messagerie professionnelle durant la procédure de recours. En effet, le compte rendu de l'entretien avec le chef de PolSec indique que le recourant se trouvait dans le déni par rapport à ses compétences et ses connaissances et qu'un transfert du poste de G\_\_\_\_\_ à celui de K\_\_\_\_\_ était en particulier effectué en vue d'une remise à niveau des procédures. Si le dossier ne contient certes pas d'appréciation du travail du recourant durant son affectation à la PI autre que la note de M. N\_\_\_\_\_ du 19 juin 2017, il n'en demeure pas moins que son comportement n'a pas donné satisfaction, au vu en particulier de l'incident du 4 février 2017, lorsqu'il s'est rendu à l'étranger alors qu'il était en incapacité de travail, sa hiérarchie ayant considéré que le rapport de confiance était rompu. Lors de son affectation à la PolProx, le recourant s'est vu fixer plusieurs objectifs à atteindre, comme faire preuve d'autonomie dans son travail. Selon la note interne versée au dossier, lesdits objectifs, après un et trois mois d'activité à la PolProx, n'ont été que partiellement atteints, en particulier s'agissant de ses connaissances professionnelles limitées et de son incapacité à trouver des solutions à des problématiques complexes. Le bilan après six mois d'activité à la PolProx a en outre mis en évidence des lacunes dans d'autres domaines spécifiques, comme l'organisation et la planification du travail, puisqu'il était apparu qu'il n'avait toujours pas suivi les cours mentionnés dans ses précédents EEDP, que la gestion des enquêtes n'était pas structurée et que les délais étaient exagérément longs entre la réception du dossier et l'exécution des actes demandés, si bien qu'un effort important et une remise en question s'imposaient sans délai. Il était en outre proposé de prolonger la période d'évaluation de l'intéressé de six mois.

Il ressort ainsi des éléments susmentionnés que, tout au long du parcours du recourant au sein de la police, de 2013 jusqu'à sa suspension en début d'année 2018, ses prestations professionnelles et son comportement n'ont pas donné satisfaction, les objectifs régulièrement fixés n'ayant pas été atteints, ce qu'ont

relevé ses supérieurs hiérarchiques successifs dans les différents services de police dans lesquels il a été affecté. Parmi d'autres éléments, ceux, récurrents, en lien avec l'aspect administratif du métier de policier, notamment l'organisation du travail et la rédaction des rapports, se sont particulièrement révélés problématiques, ce qu'a confirmé M. W\_\_\_\_\_ devant la chambre de céans, précisant que le test de langue qu'il lui avait fait passer à son entrée dans la PJ ne portait que sur l'orthographe et non pas sur ses capacités de synthèse et de rédaction. M. X\_\_\_\_\_ a en outre relevé des problèmes d'organisation, de planification et de structuration du travail, ainsi qu'un manque de rigueur dans son exécution. Le fait que M. N\_\_\_\_\_ ait jugé positivement le travail du recourant au sein de la PI ne saurait conduire à un autre constat, dès lors que la note du 19 juin 2017 ne fait pas référence aux activités administratives attachées au métier de policier, particulièrement problématiques, mais au travail du recourant sur le terrain. Dans ce cadre, les félicitations reçues par le recourant n'apparaissent pas non plus déterminantes, dès lors qu'elles concernent en particulier des appréhensions et filatures alors qu'il n'était pas en service et qu'au surplus elles ont là encore trait à son travail sur le terrain.

Le recourant ne saurait prétendre que sa hiérarchie n'aurait rien entrepris pour l'aider à surmonter ses difficultés rédactionnelles, dès lors qu'au vu des problèmes constatés de manière récurrente, des objectifs lui ont été fixés pour y remédier, en particulier le suivi de cours de langue dès les EEDP de 2014, ce qu'il n'apparaît pas avoir fait, comme l'indique du reste son courrier du 20 juillet 2020, dans lequel il se proposait de suivre à ses frais un enseignement privé approprié en lien avec ses faiblesses rédactionnelles, ce qui montre que ses difficultés étaient alors toujours présentes. Le fait d'avoir inséré des extraits des rapports de police qu'il rédigeait sur internet pour en corriger l'orthographe et la syntaxe ou d'avoir pris à son domicile des documents et rapports de police pour s'en inspirer ne permettait pas, ou à tout le moins ne suffisait pas, à remédier aux carences rédactionnelles constatées. Ce comportement était de plus constitutif d'une violation de ses devoirs de service, ce qu'il ne pouvait ignorer.

L'insuffisance des prestations du recourant depuis son entrée en fonction justifiait par conséquent déjà qu'un terme soit mis aux rapports de service.

c. À ces différents problèmes récurrents depuis l'engagement du recourant se sont ajoutés d'autres incidents qui ont émaillé son parcours. Outre le fait d'avoir inséré, à tout le moins une dizaine de fois comme il l'a admis, des extraits des rapports qu'il rédigeait sur internet pour en vérifier la syntaxe et l'orthographe et avoir sorti des documents internes des locaux de la police pour les prendre à son domicile, il s'est rendu à l'étranger alors qu'il se trouvait en incapacité de travail sans en faire part à sa hiérarchie. Le fait qu'il ait produit un certificat médical n'y change rien, pas plus que le reproche fait à son collègue de l'avoir filmé ce jour-



là, les déclarations de M. N\_\_\_\_\_ à ce sujet reflétant uniquement son point de vue.

La perquisition du casier du recourant au poste de police de F\_\_\_\_\_ a en outre révélé la présence d'une arme de type « soft air », dont il a admis la possession. En arguant qu'aucune enquête interne n'a été effectuée pour rechercher le propriétaire de cette arme, le recourant perd non seulement de vue qu'il lui appartenait de signaler sa présence lors de l'attribution du casier, mais aussi qu'il a été reconnu coupable d'infraction à l'art. 33 al. 1 et 2 LArm commise par négligence et condamné de ce fait à une amende de CHF 500.-, sanction définitive à la suite de l'arrêt de la CPAR du 18 septembre 2020 à l'encontre duquel il n'a pas recouru au Tribunal fédéral.

Ces éléments sont également incompatibles avec la continuation des rapports de service et justifiaient qu'il y soit mis un terme.

d. Dans le cadre des événements du SIHH, si la procédure pénale dirigée contre le recourant a certes fait l'objet d'un classement partiel par le Ministère public en lien avec le vol de la montre survenu sur le stand Hermès et que l'intéressé a été acquitté du chef d'abus d'autorité par la CPAR en l'absence d'élément de contrainte de sa part, il n'en demeure pas moins que le comportement qu'il a adopté n'apparaît pas compatible avec ses devoirs de service. Il ressort ainsi de la procédure pénale, en particulier des faits établis par la CPAR – dont l'arrêt a été confirmé par le Tribunal fédéral –, qui sont de nature à lier le juge administratif (ATA/638/2022 du 14 juin 2022 consid. 4h et les références citées) et que le recourant ne saurait à nouveau remettre en cause, notamment du point de vue des motifs de sa présence au SIHH, qu'il s'est présenté à l'entrée du salon sous couvert de sa fonction de policier et a laissé entendre que des motifs liés à son activité professionnelle justifiaient sa demande d'accréditation, tant à l'égard des hôtesse d'accueil que de ses collègues policiers chargés de la sécurité, alors qu'il voulait en réalité satisfaire ses seuls intérêts personnels. Ce faisant, l'autorité intimée pouvait retenir qu'en trompant ses interlocuteurs sur ses intentions, le recourant avait agi de manière déloyale envers les tiers et ses collègues policiers ainsi que ses supérieurs, contrevenant de ce fait à ses devoirs de service. C'est également à juste titre que l'autorité intimée a considéré que le recourant ne s'était pas comporté comme aurait dû le faire un policier, en omettant de se légitimer lors de la disparition de la montre et en n'appelant pas ses collègues en renfort, puis en quittant précipitamment les lieux sans faire part aux policiers du PC, où il a remis son accréditation, des événements survenus sur le stand Hermès. Le recourant ne saurait, dans ce cadre, arguer qu'il ignorait que la montre avait été volée, ce qui ne ressort pas de la procédure pénale. En outre, en restant sur le stand au lieu de le quitter précipitamment, il aurait également évité qu'une procédure pénale soit ouverte à son encontre en relation avec le vol de la montre et, ce faisant, dans une grande mesure la médiatisation de

l'affaire, laquelle n'est du reste pas imputable à son employeur. Celui-ci pouvait ainsi retenir que le recourant avait, en lien avec les événements du SIHH, contrevenu à ses devoirs de service.

De ce point de vue également, l'intimé était légitimé à mettre un terme aux rapports de service pour motif fondé.

e. Le recourant ne saurait être suivi lorsqu'il prétend que la résiliation des rapports de service constituerait une sanction disciplinaire déguisée qui équivaldrait à une révocation et pour laquelle la procédure, en l'état prescrite, n'aurait pas été respectée. Il perd en particulier de vue qu'étant donné l'ouverture d'une procédure pénale à son encontre, il se justifiait de connaître son issue non seulement concernant le vol de la montre, mais également au regard des faits retenus par la juridiction pénale en lien avec l'infraction d'abus d'autorité. Du point de vue de la procédure administrative, il importe peu que le recourant ait été acquitté de ce chef d'infraction par la CPAR, dont l'arrêt ne saurait être interprété comme enjoignant à l'intimé de prononcer une sanction disciplinaire à son encontre, à défaut de compétence de l'autorité pénale dans ce cadre et dont l'appréciation juridique ne lie pas l'autorité administrative (ATA/712/2021 du 6 juillet 2021 consid. 7a). Au contraire, en choisissant de résilier les rapports de service plutôt que de prononcer une révocation disciplinaire, sanction qui, du fait de son caractère infamant, aurait entaché la réputation du recourant dans une plus large mesure, l'autorité intimée a agi conformément à la jurisprudence et dans le respect du principe de la proportionnalité. C'est dès lors à tort que le recourant reproche à l'intimé d'avoir résilié ses rapports de service, cette décision ne pouvant être assimilée à une sanction déguisée contraire au principe de la bonne foi.

Il s'ensuit que la résiliation des rapports de service du recourant pour motif fondé ne prête pas le flanc à la critique.

8) Le recourant critique la procédure de reclassement.

a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé, l'autorité compétente est tenue de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé ; les modalités sont fixées par règlement.

La procédure de reclassement est réglée à l'art. 46A LPAC, qui prévoit que lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels

propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Les RH-département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, sont l'organe responsable (al. 7).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 ; ATA/506/2022 précité consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/506/2022 précité consid. 9b). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/506/2022 précité consid. 9b).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a).

Récemment, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement, qui concrétise le principe de la proportionnalité, signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réintégrer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 précité consid. 6.2).

c. Par ailleurs, la jurisprudence fédérale retient que lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1).

- 9) a. En l'espèce, le recourant soutient d'abord que la procédure de reclassement aurait été menée alors qu'il se trouvait en incapacité de travail.

Il ne ressort toutefois pas du dossier que tel aurait été le cas. En effet, malgré l'ouverture de ladite procédure par décision du 18 août 2020 et de l'annonce de sa prochaine mise en œuvre par courrier du 23 octobre 2020, elle n'a finalement débuté qu'à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020, conformément à ce que le recourant avait convenu avec le département, au vu de l'attestation de sa psychiatre du 24 novembre 2020 selon laquelle son état de santé s'était amélioré et qu'il serait apte à reprendre le travail à cette date. La procédure de reclassement s'est en outre achevée le 26 février 2021 et a ainsi duré plus de deux mois, soit plus longtemps que la durée initialement prévue.

- b. Le recourant soutient ensuite qu'il ne se serait pas vu proposer de mesure de développement et de réinsertion professionnelle.

Il n'existe toutefois pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblent les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement.

Il ressort en particulier du dossier que le recourant a été reçu en entretien par Mme V\_\_\_\_\_ le 22 décembre 2020, un bilan intermédiaire ayant été effectué par écrit le 3 février 2021, et qu'il a échangé avec cette dernière de nombreux courriels. De son côté, Mme V\_\_\_\_\_ a sollicité à trois reprises les responsables des RH des autres départements pour étudier toute possibilité d'affectation du recourant à un poste correspondant à son profil. Le recourant a en outre régulièrement été informé par les RH-département des résultats de leurs recherches pour un poste correspondant à son profil dans les offres d'emploi de l'État de Genève. Par ailleurs, malgré la demande de Mme V\_\_\_\_\_, le recourant ne lui a fourni aucune indication sur les éventuels cours de langue qu'il aurait suivis. Les reproches du recourant sont par conséquent infondés.

- c. Le recourant prétend, enfin, qu'il ne se serait pas vu proposer de poste correspondant à son profil.

Ce faisant, il perd de vue qu'après avoir émis le souhait de réintégrer un poste de policier, d'officier comme ASP, voire de trouver un poste à l'OP, à l'AFC-GE ou au sein du DIP, Mme V\_\_\_\_\_ l'a informé, le 15 janvier 2021, qu'elle avait identifié un poste de commis administratif à l'OP ainsi qu'un poste

de secrétaire à l'OFPC, rattaché au DIP, puis, le 25 février 2021, un poste d'inspecteur circulation routière au DI, l'invitant à faire acte de candidature et à solliciter son soutien en vue du recrutement. Le 5 février 2021, Mme V\_\_\_\_\_ a également attiré l'attention du recourant sur des postes de gestionnaire de dossiers à l'OCIRT et de gestionnaire au SPC. Elle a, en outre, transmis le dossier du recourant aux RH-police pour un poste d'ASP, de préposé à la vidéosurveillance et de réceptionniste, en l'absence d'offre en ligne, et a proposé d'en faire de même pour l'OCD, ce que le recourant a toutefois refusé, arguant qu'il ne souhaitait pas travailler au sein de cet office en raison de la détention provisoire subie dans le cadre de la procédure pénale dirigée à son encontre. Le recourant n'a pas non plus donné suite aux autres invites, au motif que les postes proposés ne correspondaient pas à son profil, tout en insistant sur sa volonté de réintégrer un poste de policier, ce que Mme V\_\_\_\_\_ a refusé au vu de la procédure de résiliation des rapports de service en cours, comme l'ont aussi confirmé les RH-police ainsi que la commandante.

Le recourant ne saurait ainsi reprocher à l'autorité intimée des manquements dans la procédure de reclassement, laquelle concrétise le principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.3.3) et a été menée de manière conforme au droit.

C'est dès lors à juste titre que l'échec de la procédure de reclassement a été constaté et que l'autorité intimée a résilié les rapports de service pour motif fondé.

Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

- 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'800.-, qui comprend la décision sur effet suspensif et les audiences d'enquêtes, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera accordée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 26 août 2021 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision du département de la sécurité, de la population et de la santé du 24 juin 2021 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'800.- à la charge de Monsieur 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Annette Micucci, avocate du recourant, ainsi qu'au département de la sécurité, de la population et de la santé.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Verniory, Mme Lauber,  
M. Mascotto, Mme Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :