

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3211/2023-FPUBL

ATA/582/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 14 mai 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Romain JORDAN, avocat

recourant

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

A. a. A_____, né le _____ 1971, a été engagé par la chancellerie d'État en qualité de responsable d'un centre d'intervention technique, dès le 1^{er} juin 2001, pour un traitement annuel de CHF 86'227.-.

b. Les deux entretiens périodiques et de développement du personnel (ci-après : EEDP) de la période probatoire étaient dans l'ensemble bons et A_____ a été nommé fonctionnaire dès le 1^{er} septembre 2002, en classe 18 position 05 de l'échelle des traitements, correspondant à un salaire annuel de CHF 94'379.-. Les EEDP suivants, des 25 février 2009, 1^{er} février 2011, 25 novembre 2015 et 15 février 2017 étaient positifs, avec un bémol s'agissant de la répartition de la charge de travail, charge qui était, selon ses supérieurs, importante. Au regard de l'implication de A_____, une réévaluation était souhaitée.

c. Le 1^{er} juin 2018, A_____ a été affecté au poste de conseiller de direction à B_____ (ci-après : B_____), après avoir fait acte de candidature pour ce poste. Il était désormais cadre supérieur, en classe 23 position 10, correspondant à un salaire annuel de CHF 146'949.-, en charge notamment de C_____ (ci-après : C_____) destinée à déployer des systèmes d'information pour la gestion de _____, directement sous la responsabilité de D_____, chef de E_____ (ci-après : E_____) depuis 2017. Il devait participer à la production des documents nécessaires à la gestion des risques et au contrôle interne et, en cas de besoin, remplacer le chef de la F_____ (ci-après : F_____), rechercher, étudier, proposer et mettre en place des infrastructures cohérentes en collaboration avec les clients et en fonction des événements. Il pouvait aussi conduire des enquêtes pouvant toucher la sphère privée des collaborateurs de l'administration cantonale et devait créer le cadre nécessaire à la pérennité, l'intégrité, la confidentialité, le contrôle et la surveillance des services d'information de l'État. Il devait être accrédité par la police et assermenté par le Conseil d'État. Le lieu de travail était mentionné dans les locaux de E_____, à la rue du G_____, que A_____ n'avait intégrés qu'en juin 2021, restant jusqu'alors au H_____ (ci-après : H_____).

d. Le premier entretien d'évaluation et de développement du manager (ci-après : EEDM) après cette nomination, du 10 octobre 2018, relevait les compétences de A_____ dans différents domaines d'activités complexes, étant un collaborateur sur qui l'on pouvait compter dans les moments difficiles et de stress. Il savait s'affirmer et démontrait ses compétences dans la préparation et la coordination de certains projets ou opérations liés aux événements spéciaux. Il lui était demandé d'imposer « ses contraintes plus en douceur afin de garder une entente collégiale avec certaines entités pas au faite des risques encourus ».

e. A_____ n'a signé le cahier des charges que D_____ lui avait remis six mois plus tôt que le 13 novembre 2018. Il refusait de prendre en charge les activités administratives qu'il estimait inutiles bien que ressortant dudit cahier des charges.

f. À la suite d'un atelier Police du 11 juillet 2019, I_____, chef de service du poste de travail, a rapporté à D_____, une semaine plus tard, que deux collaborateurs s'étaient plaints de l'attitude de A_____, dont la présence à cet atelier les avait surpris. A_____ avait notamment critiqué la mauvaise planification de l'atelier et jugé l'équipe du service de I_____ totalement inefficace. L'un d'eux s'était exprimé ainsi : « Ce n'est pas tant sur le fond que sur la forme, que les interventions de A_____ ne sont pas constructives et créent des tensions dans l'équipe. Une séance de suivi avec le client qui se déroule très sereinement et de manière constructive, se transforme dans des reproches et des demandes dont j'ai du mal à comprendre la nature » ajoutant « J'ai également été surpris de la manière d'exprimer les points et du manque de collaboration pour les faire avancer. Le travail dans l'atelier est vraiment excellent et ce genre de commentaires était totalement inutiles. J'apprécie A_____ en général, mais là pour le coup c'est vraiment dommage » (*sic*).

g. Le 4 décembre 2019, lors d'une séance de la C_____ à laquelle participaient D_____ et J_____, A_____ a critiqué devant eux K_____, chef de projet et anciennement ingénieur informatique au poste de travail, remettant notamment en question ses compétences liées à sa nouvelle fonction. Cet épisode a généré plusieurs échanges de courriels.

h. En fin d'année 2019, D_____ a tenté de fixer à plusieurs reprises un entretien avec A_____ pour son EEDP annuel mais les dates proposées ont été refusées, au motif que « l'opérationnel primait sur l'EEDP ». Il a notamment posé en dernière minute (11h25 pour 12h00) un demi-jour de congé, utilisant un formulaire *ad hoc*, le 22 janvier 2020, jour où l'EEDP aurait finalement dû avoir lieu. Cette demande a été validée en cours d'après-midi.

B. a. E_____ a anticipé le déclenchement du plan F_____, activé par le Conseil d'État le 13 mars 2020, dès le mois de février et, en raison également du semi-confinement décrété par le Conseil fédéral, avait modifié le fonctionnement de la C_____ pour répondre aux besoins de gestion de la crise sanitaire. A_____ a critiqué à plusieurs reprises, par l'envoi de courriels à grande diffusion, l'organisation des services impliqués et détourné les processus mis en place, interpellant directement les collaborateurs plutôt que de s'adresser aux référents du service désignés.

b. Lors des points de situation F_____, lorsque D_____ était en arrêt maladie, A_____ l'a remplacé.

c. Les élections de mars 2020, en période COVID-19, ont généré de nombreux échanges de courriels entre les services concernés, incluant A_____, et marqué certaines divergences, exprimées parfois sur un ton cassant. Les messages de A_____, envoyés sous F_____ C_____ (DS) n'étaient pas signés. Le 21 avril 2020, le directeur des services d'infrastructures, souhaitant que ses interlocuteurs puissent savoir qui était l'expéditeur, lui a demandé en vain de le faire.

d. Le 30 mars 2020, L_____, analyste métier, avait informé A_____ que le piquet sur le site F_____ était en place, lui demandant comment activer le piquet _____ en cas de problème d'accès ou de besoin de créer un compte en urgence. A_____ lui a dit d'évoquer cette question lors de la séance de crise du lendemain, car il pensait connaître la position de M_____, chef de service gestion des accès et des identités. L_____ a pris contact avec ce dernier, qui lui avait expliqué, en substance, qu'il y avait un service de piquet vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept en cas d'incident sur le service, mais pas pour un support et une création de compte. L_____ a rapporté ces propos à A_____ qui lui a répondu que c'était « bien connu » que les services sanitaires travaillaient cinq jours par semaine, et de 09h00 à 17h00. Le manque d'anticipation de A_____ dans les demandes de création de comptes l'avait conduit à faire systématiquement appel au piquet du service de M_____ alors qu'il était dévolu à la gestion des pannes et non des demandes standards.

e. Le 1^{er} avril 2020, A_____ a reproché à N_____, chef de service des télécommunications, de ne pas « respecter les valeurs de E_____ », ajoutant à son message des émoticônes indiquant la « compréhension », le « sens du service », le « professionnalisme et la collaboration », et mettant en copie l'ensemble des collaborateurs de la C_____. Il a aussi critiqué la non-efficacité du secteur téléphonie.

f. Le 6 avril 2020, il avait contesté la prise de position de D_____ concernant le fonctionnement du service, mettant en copie de nombreux collègues (listes Outlook F_____ C_____ (____) ; liste ____ -C_____ et O_____ (collaborateur externe chef de projet senior événements spéciaux, devenu conseiller de direction auprès de S_____ dès le 1^{er} mai 2021 au sein de la B_____).

g. Le 8 avril 2020, il s'est plaint auprès de M_____ d'avoir dû enregistrer le temps de piquet de l'un de ses subordonnés lors du premier tour des élections alors que cette tâche était inhérente à cette activité, mettant sept personnes en copie et les membres de la direction de la C_____.

h. Le lendemain, il a envoyé à O_____ le nombre de personnes de la C_____ en indiquant « ressources » ou « absent », sans donner d'identités malgré ce qui lui avait été demandé et était nécessaire.

i. A_____ a fait remarquer à T_____, directeur de _____, le 15 avril 2020, que ses services demandaient au sien quatre à cinq fois plus de charges administratives que les autres, dans un courriel très largement diffusé. T_____ lui a répondu qu'il n'était pas nécessaire que leurs échanges fassent « le tour de la République ».

j. Le 30 avril 2020, A_____ avait demandé à un gestionnaire de service pour les télécommunications de déployer de la fibre optique pour le déménagement temporaire des séances du Grand Conseil au Centre international de conférences, avant la validation de ce déménagement.

k. Le 5 mai 2020, il a affirmé à N_____ que ce dernier ne pouvait commander du matériel audio que pour son service, mettant en copie les membres de la C_____, alors que ses attributions lui permettaient de le faire pour E_____.

l. Le 22 mai 2020, s'adressant à O_____ pour corriger une donnée erronée figurant dans une application et affirmant qu'il aurait pu le faire, il s'était exprimé ainsi, mettant de nombreuses personnes en copie : « Oui à préciser mais lorsqu'une directive est transmise à l'ensemble d'un groupe, étant en copie si l'information est erronée tu la corriges ! ».

m. Le 27 mai 2020, dans le cadre de la gestion d'une ligne verte COVID-19, il a envoyé, sans le signer, un courriel à large distribution au chef de service du U_____, V_____, qui ne soutenait pas les démarches suggérées, lui disant « Même si tu soutiens pas la démarche j'espère que tu mettras tout en œuvre pour la réussite de la mission ». V_____ a immédiatement répondu à cet anonyme qu'il avait toujours travaillé dans l'intérêt général de la population et des institutions, qu'il n'avait rien à démontrer à ce sujet et que c'était vexant de penser le contraire, relançant D_____ le 9 juin suivant, sans copie à l'auteur du message, considérant que l'absence de réponse à son message était une preuve de mépris ; il demandait des excuses écrites de la personne concernée, les limites ayant été franchies. D_____ lui a fait savoir qu'il allait traiter cette question avec S_____.

n. À l'occasion de nombreux échanges entre différents intervenants, entre les 20 et 29 mai 2020, dans lesquels A_____ était un destinataire parmi beaucoup d'autres, il a écrit à D_____ que le processus qu'il avait mis en place avec N_____ était « fatiguant », que c'était « du grand n'importe quoi » et démontrait qu'ils « ne maîtrisaient plus rien ».

o. À l'occasion de ces échanges de messages COVID-19, A_____ s'est adressé à D_____ le 29 mai 2020 en ces termes : « c'est fatiguant le processus que tu as mis en place avec M. K_____. De passer par M. O_____ pour information ST le temps que l'information arrive nous avons plusieurs messages qui revienne pas les clients ! C'est du grand n'importe quoi et en plus nous montrons que nous ne maîtrisons plus rien ! » (*sic*).

p. Du 2 juin au 31 août 2020, A_____ n'a été présent que trois jours et demi. Le 15 juin 2020, D_____ lui a reproché de ne pas signer les courriels qu'il envoyait par la messagerie de service. D_____ et A_____ ont partagé un repas le 18 juin à midi, pour échanger et apaiser les tensions selon le premier nommé et uniquement pour parler du déclenchement du plan F_____ selon le second.

q. Le 12 juin 2020, le conseiller d'État en charge du DSES a adressé une lettre de remerciements individuellement, mais à l'ensemble du personnel de E_____ (« Nous espérons que ces quelques lignes vous trouvent, en pleine forme ainsi que vos familles et vos proches ») pour le remercier de son implication irréprochable durant la crise sanitaire.

r. Le 8 septembre 2020, D_____ a demandé à A_____ de poursuivre son travail sur les risques, de relire l'étude de J_____ (« étude C_____ et Gestion de risques »). Il l'a remercié pour son aide et son engagement. Il lui a aussi demandé un délai de réalisation pour les missions données, ce que A_____ a refusé, voulant en parler en séance. D_____ a marqué sa surprise, car ils n'étaient concernés que les deux et qu'il n'était question que d'un délai de réalisation. A_____ a répondu qu'ils en reparleraient avant ou après la séance.

s. L'entretien d'EEDM entre D_____ et A_____ en vue d'une confirmation après une promotion, contresigné par S_____ et W_____, conseillère RH, a été finalisé le 20 septembre 2020. A_____ estimait ses compétences « excellentes », voire adéquates s'agissant de la clarté de la mission et des objectifs et la répartition de la charge de travail, mais considérait que « la circulation des informations devait être améliorée ». Il précisait que les trois années précédentes avaient été particulièrement chargées en événements internationaux. Ses compétences, selon son supérieur, étaient toutes considérées comme « maîtrisées », sous réserve des relations interpersonnelles, à adapter à l'égard de tiers non-initiés. À cette fin, il pouvait s'appuyer sur les formations SEM 1160, 1171 et 1156 « gestion de la critique ou comment bien recevoir et donner une critique », « une équipe, diverses générations, plusieurs motivations : comment en faire un atout ? » et « sensibilisation à l'analyse transactionnelle ». L'intitulé du bilan général était pratiquement l'exact reflet des commentaires effectués deux ans plus tôt. Le 13 novembre 2020, à la suite de cet EEDM, le conseiller d'État en charge du département a confirmé A_____ dans sa fonction de conseiller de direction.

t. Une enquête de satisfaction sur les prestations de la C_____ dans le cadre de la crise sanitaire afin de déterminer si le modèle d'organisation convenait et d'identifier les éventuelles pistes d'améliorations avait été lancée le 25 septembre 2020 auprès des 103 personnes membres de E_____. Il y avait eu 59 réponses dont 40 étaient exploitables. Il en était notamment ressorti qu'un comportement, attribué à A_____, avait été mal vécu par certains collaborateurs, dont les propos étaient repris, anonymement (« En temps de crise, c'est difficile de garder son calme et de faire la part des choses quand on est fatigués et stressés, et ce pour toutes les personnes concernées. Cependant, certains membres de la C_____ devraient garder à l'esprit que E_____ ne fonctionne pas sur des bases de communication militaire, sur ordre, au garde-à-vous et le doigt sur la couture du pantalon » ; « L'ordre remplace la demande » ; « La prétention de certains membres de la C_____ à disposer de tous les pouvoirs et exiger tout et tout de suite sans aucune réflexion sur le vrai besoin du client est particulièrement pénible, d'autant plus que la période critique nécessite d'être au plus efficace pour répondre aux urgences ! ». La C_____ a attribué ces comportements à A_____ car la seule autre personne pouvant être concernée, J_____, entretenait d'excellentes relations avec tous les clients internes et tous ses collègues, contrairement à lui.

Par un courriel à D_____, O_____ a commenté cette enquête le 23 septembre 2020, estimant que le questionnaire était uniquement à charge, qu'il cherchait à faire ressortir les formes de politesse et de dureté de certains messages, sans souligner la qualité du travail fourni, la rapidité des solutions et la satisfaction du client sur un objectif précis et hautement sensible. D_____ lui a répondu « tu comprends bien que je n'ai pas eu le choix ».

u. Après la première vague COVID-19, un *SharePoint* F_____-GE a été mis en place et est resté activé en novembre 2020. A_____ a demandé à ne plus figurer dans la liste de communication, étant affecté à d'autres activités, ce que D_____ a refusé car il devait rester dans ce dispositif quoi qu'il arrive, même sans être engagé directement, ajoutant qu'il n'avait pas à en parler sans son accord, contrairement à ce qu'il avait fait le 23 novembre 2020 lors d'une séance de coordination. Ce point a généré de nombreux courriels, A_____ contestant le point de vue de son chef et arguant qu'il était déjà à 120% et qu'il lui était impossible d'être opérationnel dans ces conditions. D_____ lui a rappelé qu'il avait toute latitude pour s'organiser et que l'aide de deux personnes lui avait été proposée pour alléger son planning. Malgré cela, A_____ a maintenu sa position. Il ne lui était « humainement » pas possible de poursuivre deux gros chantiers, F_____ et Z_____ et D_____ devait lui trouver un remplaçant temporaire en tant qu'adjoint de cellule, un point de situation pouvant être fait au deuxième trimestre de 2021, sinon il en référerait directement à AA_____, directeur de E_____. D_____ lui a répondu qu'ils étaient en sous-effectif, ce qu'il savait, qu'il n'y avait pas lieu de modifier F_____ et qu'il ne comprenait toujours pas pourquoi il ne voulait plus réaliser cette mission, pourtant comprise dans son cahier des charges, ce d'autant qu'il traitait toutes les demandes de l'État-major, lui permettant de se concentrer librement sur ses missions pour les élections et votations du mois de mars prochain, selon le plan qu'il avait fourni. A_____ a pris acte de ce désaccord et demandé un entretien avec AA_____.

v. Le 11 décembre 2020, A_____ a écrit à D_____ qu'il n'était pas encore en vacances et qu'il souhaitait de la discipline avec l'utilisation de la BAL. D_____ lui a aussitôt rappelé qu'il ne pouvait pas changer son planning sans l'avertir et que les modifications notoires devaient être annoncées en séance de coordination. A_____ l'a ensuite rappelé pour lui dire qu'il n'était que son responsable administratif, que ses vraies missions lui étaient assignées par le secrétaire général adjoint et qu'il pouvait organiser son temps de travail comme bon lui semblait.

w. Par courriel du 14 décembre 2020, D_____ est revenu sur ce dernier appel, considérant avoir été d'emblée agressé, sur un ton totalement inadéquat, en réponse à une demande simple de sa part. En tant que responsable hiérarchique, il était en droit de lui faire remarquer qu'il ne pouvait pas annuler une absence d'une semaine sans son autorisation. Il avait essayé de le calmer, en espérant que ce qui s'était passé ne se reproduirait plus. A_____ a accusé réception de ce courriel, dont il ne partageait pas le contenu.

x. AA_____ a reçu D_____ et A_____, en présence de AB_____ (RRH-E_____), le 12 janvier 2021. Après cet entretien, il a confirmé à A_____, pour « sortir de l'ornière », que son cahier des charges serait adapté, en supprimant son rôle dans F_____ et ses activités au sein de ce dispositif, prenant acte qu'il acceptait, si nécessaire, d'épauler D_____ le temps d'engager un nouveau chef de secteur.

y. Selon un compte rendu non daté d'une séance entre S_____, AB_____, D_____ et A_____, D_____ a confirmé à A_____ qu'il le convoquerait à toutes les séances d'information pour assurer une continuité, le temps de lui trouver un remplaçant, précisant qu'il souhaitait pouvoir se reposer sur lui pour gérer les votations. A_____ a dit qu'il n'avait pas les contacts en cas de problème et qu'il ne savait pas vers qui se retourner, à quoi AB_____ lui avait répondu qu'en tant que conseiller de direction, s'il avait besoin de solliciter les cadres de E_____, il devait le faire. S_____ a souhaité savoir en quoi A_____ ne pouvait pas faire le travail pour lequel il avait toutes les compétences, et toute l'autonomie, sachant qu'il connaissait l'ensemble des chefs qu'il devait solliciter pour mener à bien ses tâches. Il devait pouvoir leur faire confiance, sinon il ouvrirait un risque au contrôle interne et pourrait prendre les mesures qui s'imposaient. A_____ se sentait seul ; il pensait être dans les délais mais ne savait pas « s'il pourra assumer le reste », ne maîtrisant pas la situation actuellement. C'était peut-être seulement une crainte et pas encore un risque. S_____ a demandé un engagement personnel et s'est dit ouvert à pallier un manque de ressources s'il recevait des demandes abouties. AB_____ était inquiète quant à la capacité de A_____ de mener à bien son rôle de conseiller de direction. Selon S_____, A_____ a démontré par le passé sa grande capacité à assumer des tâches bien plus complexes et le dénigrement de ses compétences le surprenait. A_____ l'a admis, expliquant qu'il était peut-être un peu usé.

z. En arrêt de travail pour des raisons de santé dès le 4 février 2021, et jusqu'au 8 juin 2021, A_____ n'a jamais donné de ses nouvelles à son chef ni répondu à ses appels.

aa. Le 5 mars 2021, le service des ressources humaines (SRH) de E_____ a transmis à A_____, à sa demande, un certificat de travail intermédiaire. Après un descriptif de sa fonction, il était mentionné qu'il s'acquittait de sa tâche, son implication dans le plan F_____ étant soulignée. Il en ressortait également qu'il traitait directement des dossiers sensibles, voire secrets, avec des officiers de police et le procureur général.

bb. En mars 2021, en l'absence de A_____, D_____ a pris en charge l'organisation du dépouillement centralisé pour l'élection complémentaire d'un membre du Conseil d'État après le retrait de AC_____. À cette occasion, il avait constaté qu'il n'avait pas réalisé les tâches demandées, alors qu'il avait saisi l'équivalent de neuf jours/homme de travail sur ce projet.

cc. Dans un courriel du 16 juin 2021, D_____ a rappelé à A_____ qu'il l'avait informé le 7 juin 2021, à 16h49, qu'il reprendrait le travail le lendemain, circonstance que ce dernier n'avait alors pas contestée. Il était effectivement revenu le 8 juin 2021 et ils avaient eu aussitôt un entretien. D_____ lui a confirmé par courriel une reprise progressive de son activité, centrée sur la reprise de matériel du dispositif PISA, son contrôle et sa remise en stock pour qu'il soit prêt à l'emploi, la mise à disposition des téléphones portables nécessaires et leurs abonnements dans le cadre du sommet, le tri et le rapatriement de ses affaires de H_____ au bureau du G_____. Il pouvait gérer son activité en fonction de ses rendez-vous médicaux, étant rappelé que le télétravail était toujours préconisé à E_____. A_____ avait admis ces points et ajouté que certaines réflexions lui avaient aussi été demandées pour le futur.

dd. Un bilan de retour a été dressé le 14 juin 2021. Selon D_____, la charge de travail était adéquate et les dossiers proposés avaient été validés. Des changements devaient être apportés au cahier des charges de l'employé et il lui était proposé d'être chef de projet *front* pour les votations du 26 septembre suivant et pour l'Opération _____. A_____ a indiqué qu'il n'était pas disponible le week-end des votations et qu'il était risqué de prendre le dossier _____, n'ayant pas reçu l'ensemble des informations. Il a regretté de ne pas participer à l'opération en cours, qui lui aurait permis d'avoir de nouvelles informations concernant l'organisation de la cellule. D_____ lui a précisé qu'il prendrait le dossier des votations jusqu'au vendredi et que cela ne présentait aucune difficulté, ayant participé en tant qu'observateur à une opération semblable en novembre 2020. Il avait par ailleurs réalisé la précédente opération _____ et il semblait naturel qu'il prenne le lead sur cette nouvelle opération, en parfaite adéquation avec son cahier des charges.

C. a. Le 16 juin 2021, pendant le sommet _____, A_____ a appelé plusieurs collègues du secteur des événements spéciaux pour leur expliquer leurs tâches, notamment de prévoir une imprimante pour les badges VIP, alors que, selon l'organisation de cette conférence, cette compétence appartenait à la Confédération. Il a aussi demandé avec insistance une imprimante portable pour imprimer des messages de sympathie pour un collègue ayant perdu un enfant. D_____ en a amené une des locaux du G_____ à H_____, après avoir parcouru la ville en scooter, mais A_____ ne s'en est pas servi.

b. Le 16 juin 2021 également, lors du déménagement des affaires de A_____ de H_____ vers le site du G_____, une arme a été trouvée dans le tiroir de son bureau et la police l'a saisie. Il s'agissait d'une arme *soft air*, réplique d'un Glock 17, sans chargeur. Entendu à ce sujet par la police le 12 juillet 2021, il a déclaré qu'il l'avait trouvée en emménageant à H_____, sept ou huit ans auparavant, qu'il en avait parlé autour de lui sans trouver son propriétaire et qu'il l'avait conservée, en pensant qu'il viendrait la rechercher, puis il l'avait oubliée. Il ne savait pas que ce type d'arme devait être conservé en lieu sûr et ne pas être accessible. Il ne se souvenait pas s'il en avait parlé à l'un de ses responsables.

c. À mi-juin 2021, A_____, sur demande de D_____, a restitué les deux iPhones de la police qui étaient en sa possession. L'un d'eux était en mauvais état et sans accessoires. Il lui a aussi été demandé de résilier son abonnement mobile avec data pour _____ auprès de AD_____, qu'il était seul à utiliser, sans justification, et son compte _____ auprès de la Police, qui lui permettait de téléphoner gratuitement, alors qu'il percevait une indemnité forfaitaire pour l'utilisation d'un téléphone privé. Selon un courriel du 3 mars 2022 de AE_____ répondant à une demande de A_____, l'attribution des smartphones avait respecté les règles en place à cette époque et il était primordial que A_____ puisse être joignable par les membres du corps de police.

d. Également à mi-juin 2021, A_____ a posé un congé pour les week-ends des 12/13 et des 26/27 septembre 2021, alors que, selon D_____, il était prévu qu'il travaille ces week-ends, qui concernaient l'organisation du AF_____ et des votations. De ce fait, K_____ a annulé un jour de vacances afin d'assurer le déploiement de l'infrastructure du Tour de Romandie, et D_____ s'était occupé du week-end des votations.

e. À fin juin 2021, D_____ a indiqué à A_____ qu'il n'avait réalisé que partiellement les tâches confiées à son retour. Le rapatriement du matériel avait été effectué par un collègue, AG_____, sans être contrôlé ni savoir s'il était prêt à l'emploi. La mise à disposition de matériel de communication en lien avec le sommet _____ avait été réalisée par le centre de compétences des systèmes d'information de la Police et il avait effectivement débarrassé sa place de travail.

f. AH_____, infirmière du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE), a écrit à AB_____, le 30 juin 2021, que le retour à 100% de A_____ était un peu compliqué, que le déménagement de sa place « opérationnelle » était émotionnellement difficile à vivre lors d'un retour au travail et qu'il serait « aidant » de lui permettre un retour progressif dans ses tâches en favorisant des projets moins complexes ou en l'accompagnant d'un collègue.

g. Le 29 juin 2021, D_____ a présenté à A_____ une nouvelle version de son cahier des charges, en mettant en évidence les activités qu'il n'avait pas encore réalisées, lui demandant de lui faire part de ses éventuelles remarques. Ce dernier l'a signé le 1^{er} juillet 2021, après l'avoir modifié, supprimant le management de la continuité des activités et rajoutant les enquêtes et les investigations, qui ne faisaient pas partie du périmètre de la C_____, raisons pour lesquelles sa direction ne l'avait pas contresigné.

h. Le 5 juillet 2021, le Dr AI_____, médecin traitant de A_____, a certifié que l'état de santé de son patient nécessitait un arrêt total de travail du 5 au 31 juillet 2021, prolongé au 30 août suivant, préconisant ensuite une reprise d'activité à 100% au sein de son équipe en binôme durant le mois de septembre pour retrouver ensuite une activité identique à celle qu'il avait connue avant ses arrêts de travail récents.

i. Le 1^{er} septembre 2021, A_____ s'est présenté au travail sans certificat médical de reprise. Il a répondu à D_____, qui le lui demandait, qu'il n'en avait pas, mais il lui en a remis un le 3 septembre, daté du 25 août 2021.

j. D_____ a demandé à A_____ quelques jours pour préparer son retour et lui proposer des tâches administratives à 100%, en adéquation avec une reprise d'activité après maladie. Il lui a aussi demandé de s'organiser pour les vacances à prendre. Le 6 septembre 2021, il lui a présenté une note de mission pour un retour progressif au travail, selon les recommandations du médecin conseil. L'objectif était la finalisation de la version 2.0 du catalogue de services et des documents connexes de la C_____ et sa présentation à divers partenaires, puis de la faire évoluer selon les retours ainsi collectés.

k. Le 21 septembre 2021, D_____ lui a demandé la liste de tous les accès, droits et privilèges dont il bénéficiait, afin de valider ce qui était nécessaire, en adéquation avec les standards et besoins de l'équipe C_____ et de son cahier des charges. Il y a répondu le 28 janvier 2022, après une séance du 19 octobre 2021 et une note de AJ_____. Ce dernier lui avait demandé le 4 février 2022 de compléter sa liste et de s'expliquer sur la possession d'une tablette et de deux téléphones portables, d'un abonnement à une ligne 079 alors qu'il bénéficiait d'une indemnité pour son propre téléphone mobile, d'un abonnement en France et d'une adresse de courriel @police.ge.ch.

l. A_____ a fait savoir à D_____ que, depuis son retour, les échanges directs avec ses collègues de la C_____ étaient plus difficiles car il était seul dans son bureau. D_____ lui a rappelé, le 29 septembre 2021, qu'il travaillait jusqu'en janvier 2022 essentiellement avec O_____, qui occupait le bureau à côté du sien, et que d'autres collègues du service, présents à 50%, occupaient l'autre bureau. Ayant accès à leur planning, il pouvait y être en même temps qu'eux. Ensuite, ils ont échangé plusieurs courriels concernant l'activité de A_____, D_____ lui demandant d'agir en priorité sur la version 2.0 du catalogue de services, s'étonnant de la part aussi importante de son activité consacrée à ses tâches administratives et lui rappelant que des CRAS (comptes rendus d'activités) lui avaient été attribués pour le projet du catalogue de service auquel il devait affecter pratiquement 100% de son temps.

m. Le 18 octobre 2021 a eu lieu un entretien entre D_____, A_____, AK_____, médecin du travail, et un représentant des ressources humaines. Constatant que les objectifs n'étaient pas atteints et que le catalogue ne serait pas rendu à temps, D_____ a prolongé le délai à cette fin au 20 octobre 2021.

D. a. Du 20 octobre au 20 décembre 2021, A_____ a été en arrêt maladie. Le 25 octobre 2021, il a constitué une avocate pour sa défense. Celle-ci affirmait que son arrêt de travail était la conséquence des difficultés qu'il rencontrait depuis plusieurs mois, notamment avec son supérieur hiérarchique. Elle demandait la transmission de son cahier des charges et la restitution de ses effets personnels, débarrassés à son insu lors du transfert de sa place de travail.

b. En raison de l'état de santé de A_____, D_____ a prolongé le délai pour rendre le catalogue au 31 janvier 2022 puis au 31 mars suivant.

c. Le 1^{er} novembre 2021, AJ_____ a été nommé chef de secteur au sein des événements spéciaux, devenant le supérieur hiérarchique direct de A_____, D_____ continuant le suivi RH.

d. Dans son EEDP du 9 novembre 2021, K_____, chef de projet 2, engagé en janvier 2003, a écrit ceci : « Le climat de travail en général est bon. Cependant, les rares jours de présence de mon collègue A_____ me sont ressentis comme lourds et pas forcément agréables tant par son comportement que par les sous-entendus et les critiques à l'égard de mon travail ; ceci souvent en présence de nos collaborateurs. Pratiquement, cela débouche sur quelques jours ou certains collaborateurs du secteur semblent, de mon point de vue, moins motivés et plus enclin à ouvrir des discussions sur l'organisation du travail et les tâches à faire, voire jusqu'à une attitude désagréable alors que tout se passe de façon fluide et en parfaite collaboration lors des longues absences de A_____. Du fait de ses absences répétées et, quand il est présent, du non intérêt qu'il porte à travailler sur les opérations et les innombrables mails qui en découlent, cela me provoque une charge de travail non négligeable » (*sic*). K_____ a ajouté que l'absence de longue durée de A_____ avait permis de rendre plus détendue l'ambiance de travail entre les collaborateurs et la hiérarchie.

e. Dans un avis médical du 14 décembre 2021, le Dr AK_____ a estimé, après avoir reçu A_____, qu'il n'y avait pas d'éléments médicaux qui seraient liés à des prestations dégradées ou à des comportements inadéquats ou atypiques. L'état de santé qui avait provoqué son absence n'entraînait pas une inaptitude médicale et il n'y avait pas de limitations fonctionnelles à prendre en compte dans l'exercice de sa fonction de conseiller de direction. L'absence semblait être liée au contexte professionnel et aux difficultés rencontrées. Il ne pouvait en conséquence que conseiller une reprise de l'activité, éventuellement sous forme d'un stage dans un autre lieu professionnel, sans limitations fonctionnelles.

f. A_____ a écrit à AA_____ le 18 janvier 2022 pour lui faire part des difficultés qu'il rencontrait à son poste de travail depuis l'automne 2020, alors qu'il avait auparavant donné pleine satisfaction. De retour de vacances en septembre 2020, il avait été écarté de ses missions opérationnelles, confiées à un consultant externe, au profit de tâches administratives, ses activités avaient été profondément modifiées et la compréhension de ses nouvelles missions était difficile. Il n'avait plus les moyens nécessaires pour sa mission en tant qu'adjoint du chef de la cellule SIC au début 2021, ce dont il l'avait déjà informé. Son cahier des charges avait été revu et validé en juin suivant mais n'était pas en vigueur, son supérieur hiérarchique ne l'ayant pas signé. Les difficultés de communications apparues avaient grandement porté atteinte à sa personnalité et à sa santé, engendrant des arrêts maladie. Chaque reprise de travail, malgré sa bonne volonté, avait porté atteinte à son intégrité professionnelle. Les nouvelles tâches administratives confiées, non opérationnelles,

ne lui permettaient pas de répondre à son cahier des charges. La situation n'était plus viable. On lui avait aussi retiré des accès physiques et logistiques, ce qui mettait en cause son intégrité et le questionnait. Étant privé de participation aux séances techniques du service, il n'avait plus d'interactions avec ses collègues. Il souhaitait comprendre ce qui se passait et retrouver la sérénité au travail, demandant en conséquence à être reçu.

g. À la suite d'une réunion du 24 janvier 2022, K_____ a téléphoné à AJ_____ pour lui dire qu'il s'était alors senti « agressé » par A_____. AJ_____, présent à cette réunion, a répercuté ce fait à AL_____, conseiller RH, en précisant que A_____ et K_____ avaient eu un désaccord au sujet d'un classeur disparu. Selon lui, il n'y avait pas eu d'agression mais plutôt une « pique » de A_____, cherchant peut-être à tester K_____, qui avait très bien réagi, précisant qu'il lui avait déjà fait une remarque identique lors d'une précédente réunion, une semaine plus tôt. AJ_____ avait constaté l'existence d'un contentieux entre ces deux collègues et considéré qu'il devait communiquer le ressenti d'agression exprimé par K_____.

h. AA_____ a organisé une rencontre avec AM_____, directrice RH (ci-après : DRH) remplaçant AB_____, le 7 février 2022, avec AL_____, A_____ et son avocate. Selon le procès-verbal de cette réunion, A_____ avait évoqué des signes de dysfonctionnements au sein de son service, notamment par sa mise à l'écart, que son avocate considérait comme une possible atteinte à sa personnalité. Il avait réitéré qu'à son retour de vacances en 2020, ses activités avaient été confiées à un consultant, ses accès lui avaient été retirés, l'empêchant de voir ses collègues, d'accéder aux locaux techniques ou de participer aux réunions du mercredi matin, sans en connaître les raisons. Après un entretien de janvier 2021, une révision de son cahier des charges devait être faite et il avait remis une nouvelle version en juillet 2021, sans obtenir de retour, ce qui, selon son avocate, constituait le fond du problème. AM_____ était en possession de deux cahiers des charges, l'un, non signé, établi par la hiérarchie, et l'autre, modifié et signé par A_____, qui ne correspondait plus au projet initial. La signature de ce projet avait été retardée par les maladies de l'employé et par la suggestion du SPE de lui proposer des tâches moins complexes à son retour. A_____ s'était aussi plaint de la disparition de ses effets personnels et de ses archives lors du déménagement de son poste de travail en juin 2021. Les RH s'étaient engagées à recueillir les griefs de la hiérarchie, clarifier les missions et les activités relatives au nouveau cahier des charges, déterminer la possibilité d'engager une médiation et s'informer quant à la disparition des effets personnels de A_____.

E. a. Le 28 février 2022, la DRH a demandé au Groupe de confiance (ci-après : GdC) de tenter une médiation entre D_____ et A_____, lesquels ont été reçus par le GdC le 28 avril suivant.

b. Le 8 mars 2022, le Dr AJ_____ a certifié que A_____ devait, pour des raisons de santé, télétravailler dans la mesure du possible.

c. Le lendemain, AM_____ a adressé à l'avocate de A_____ son nouveau cahier des charges, qui correspondait à la fiche de référence de sa fonction (2.02.355 Conseiller de direction B_____), laquelle était également transmise.

d. Le 14 mars 2022, O_____ a informé D_____ et AJ_____ qu'à l'occasion de deux séances le matin même, A_____ avait eu des attitudes qui l'avaient surpris, voire heurté. À chaque fois, de manière directive et insistante, il tentait de faire valoir des positions qui n'étaient pas partagées par les autres participants, sans prêter attention aux explications données. Il était incapable de faire la différence entre un organigramme hiérarchique et des organigrammes organisationnel et fonctionnel. Il avait aussi affirmé que le SSLIA (service de secours et de lutte contre les incendies de l'aéroport) n'avait rien à voir avec l'aéroport et sa représentation dans le plan F_____, alors que c'était faux. Malgré cela, il avait insisté et campé sur ses positions.

e. Le 30 avril 2022, à la lecture des fiches et du plan de charge de A_____, AJ_____ et O_____ ont constaté qu'il avait consacré 32,14 jours/homme à la gestion administrative de son dossier RH, en lieu et place de ses activités opérationnelles. Ils ont aussi relevé, le 4 mai 2022, dans le bilan de la mission « Catalogue de services », que A_____, depuis le début de l'année, n'avait imputé que 13 jours/homme à ce catalogue et 9 jours/homme à la note dite « 1 » (sécurité), qui était prioritaire. L'échéance initialement fixée pour la mission au 31 mars 2022 avait en conséquence été repoussée au 30 juin 2022.

f. Le 5 mai 2022, A_____ et son avocate ont rencontré AM_____ et une juriste du DI au sujet des points de divergences concernant son nouveau cahier des charges, qu'il jugeait peu clair. Il considérait qu'il correspondait à une nouvelle fonction, mais la juriste a exposé qu'il s'agissait d'une évolution du poste, créé en 2018, par rapport aux réels besoins du service et constituait une évolution de la fonction de conseiller de direction.

g. Ce même 5 mai 2022, le Dr AJ_____ a certifié que l'état de santé de A_____ nécessitait un arrêt de travail à 100% immédiat, avec sorties libres du 5 mai midi jusqu'au 10 mai 2022 inclus.

h. Le 11 mai 2022, A_____ a informé le médecin du travail et AH_____ qu'il avait pris contact avec AK_____ (ci-après : AK_____) pour un éventuel stage. Son supérieur s'y était opposé car ce service était la partie « métier » des événements spéciaux dont s'occupait la C_____ et il se serait trouvé en face de ses collègues en porte-à-faux avec eux, ce qui n'était pas souhaitable.

i. Le 12 mai 2022, AM_____ a répondu aux questions en suspens depuis l'entretien du 5 mai 2022, précisant notamment que A_____ était conseiller de direction au *back office*, amené à travailler sur des tâches stratégiques d'études, de catalogue de services et de soutien auprès de la C_____ et des services de E_____. En tant que garant, il veillait à l'adéquation du contenu du catalogue par rapport aux capacités de la C_____ et aux besoins des métiers. Dans le dispositif F_____, il apportait

un soutien de type *back office* pour le chef de la cellule et son adjoint et garantissait la réalisation et la mise à jour des études récurrentes demandées par les autorités cantonales ou nationales. AM_____ précisait que la mission sur le catalogue relevait des activités du *back office* et que celle de la revue des accès, droits et privilèges figurait au point 4.3 de son cahier des charges. S'agissant du déménagement des effets personnels de A_____ de H_____ au G_____, il avait lui-même trié avec l'aide de AG_____, les documents à jeter ou à conserver.

j. Le 31 mai 2022, A_____ a participé à une séance entre E_____ et la police, qu'il a quittée avant la partie récréative. L'organisatrice avait préparé des binômes pour cette réunion, sans inclure A_____, qui avait annoncé le 16 mai précédent une participation provisoire. Il ne s'était pas non plus manifesté après la formation des binômes. Par ailleurs, pendant que D_____ présentait E_____, il avait hoché la tête et levé les yeux au ciel, marquant sa désapprobation, puis était parti durant la présentation officielle, sans autorisation. Pour ces motifs, D_____ lui a adressé un courriel de recadrage le 7 juin 2022, lui reprochant son impolitesse envers un partenaire important et de s'isoler alors qu'il se plaignait d'isolement. Son attitude rendait leur collaboration difficile.

k. Le 1^{er} juin 2022, l'avocate de A_____ a souhaité connaître le statut définitif de la procédure de médiation engagée et avoir du temps pour se positionner sur l'évolution du cahier des charges. Une semaine plus tard, la DRH lui a adressé la version définitive du cahier des charges, l'informant qu'une nouvelle convocation à une médiation ne serait pas demandée, les séances effectuées s'étant avérées infructueuses.

l. Le 3 juin 2022, A_____ s'est plaint auprès de AJ_____ d'être mis à l'écart, sa nouvelle fonction n'étant pas indiquée dans la liste des fonctions du service présentée, mettant en copie le SPE qui suivait son dossier. Dans sa réponse du même jour, AJ_____ lui a dit que la liste des fonctions se basait sur une situation historique et qu'il avait été convenu que sa fonction de conseiller de direction apparaîtrait dans la zone du *back office*, lui rappelant que sa porte était toujours ouverte et qu'il était prêt à parler de cet épisode ou de toute autre situation nécessitant avis ou soutien, dans l'espoir que leur collaboration se poursuive de la meilleure manière possible.

m. Le 3 juin également, A_____ a produit un certificat médical indiquant un état de santé nécessitant un arrêt de travail à 100% jusqu'au 8 juin 2022 inclus.

n. Le 20 juin 2022, n'ayant pas participé à une séance de la C_____, il a été interpellé pour savoir où il était. Depuis lors, il avait fait signer des fiches aux collègues qu'il rencontrait pour attester de sa présence au G_____. Le 25 août 2022, AJ_____ lui a demandé de cesser cette pratique.

o. D_____ lui a reproché, le 24 juin 2022, d'avoir sollicité, sans lui en avoir parlé préalablement, un stage de longue durée auprès de l'unité AK_____ de la police, qui n'était d'aucune utilité pour la C_____, ce qui était inacceptable. Par ailleurs,

durant les quatre premiers mois de l'année, il n'avait réalisé que 22 jours de travail sur les deux seules activités dont il avait la charge, consacrant le reste de son temps, hors absences maladie et congés, à la gestion de sa situation personnelle, sans respecter les échéances fixées de manière prudente, pour éviter tout surmenage, ce qui créait des difficultés dans les évolutions que le service devait amener dans les prestations qu'il fournissait. Enfin, dans les activités spécifiques qu'il gérait à la C_____, la loyauté, la franchise, la correction et l'assiduité étaient des qualités insuffisamment démontrées. Il lui était demandé d'adapter sa manière de faire sans délai.

p. Le 28 juin 2022, selon son médecin traitant, l'état de santé de A_____ nécessitait un arrêt de travail à 100% dès midi et jusqu'au 27 juillet 2022 inclus, prolongé ensuite jusqu'au 12 août 2022.

q. Le 7 juillet 2022, l'avocate de A_____ a fait savoir à la DRH que son client était en mesure d'accepter le nouveau cahier des charges reçu le 8 juin précédent, malgré l'existence d'incohérences de nature formelle, qu'une nouvelle séance pourrait aplanir.

r. Le 11 juillet 2022, la DRH a informé son avocate que, selon le SPE, son suivi était clôturé après analyse complète de son cas, réitérant les raisons pour lesquelles le stage au sein de la police n'était pas envisageable.

F. a. A_____ a été convoqué le 24 octobre 2022 à un entretien de service pour le 9 novembre 2022. À cette occasion, il était assisté de son conseil et l'État était représenté par D_____, AM_____ et AL_____, conseiller RH responsable du compte rendu de l'entretien. Les faits en cause lui étaient exposés en 81 points, sur dix pages, justifiés par 61 annexes, ce catalogue résumant les faits décrits ci-dessus se présentant pour l'essentiel ainsi :

- il avait signé, le 13 novembre 2018, le cahier des charges qu'D_____ lui avait remis pour sa nouvelle fonction six mois plus tôt car il refusait de prendre en charge les activités administratives qu'il estimait inutiles, bien qu'inhérentes à sa fonction ;

- le 18 juillet 2019, I_____ s'était plaint de ses interventions lors d'un atelier, critiquant sa mauvaise planification, jugeant son équipe totalement inefficace, de manière non constructive et génératrice de tensions inutiles ;

- le 4 décembre 2019, il avait critiqué K_____ devant d'autres collègues, en remettant en question ses compétences au regard de sa fonction ;

- fin 2019, il avait repoussé systématiquement les dates de son EEDP annuel, posant notamment à 11h25 pour 12h00 un demi-jour de congé le 22 janvier 2020, jour où l'EEDP devait avoir lieu ;

- dès février 2020, dans le cadre du plan F_____, il avait systématiquement désorganisé les services impliqués en critiquant et en détournant les processus et l'organisation mis en place, en interpellant des collaborateurs au lieu de s'adresser aux référents du service désigné ;

- le 30 mars 2020, s'agissant d'activer le piquet_____, il avait dit d'évoquer cette question en séance lendemain, car il pensait connaître la position de M_____. L_____ avait pris contact avec ce dernier, qui lui avait précisé l'existence d'un service de piquet vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept en cas d'incident sur le service, mais pas pour un support et une création de compte. Recevant ces propos, il avait dit que c'était « bien connu » que les services sanitaires travaillaient cinq jours par semaine, et de 09h00 à 17h00. Son manque d'anticipation dans les demandes de création de comptes avait nécessité d'appeler le piquet du service de M_____ alors que ce n'était pas sa fonction ;
- le 1^{er} avril 2020, il avait reproché au chef de service des télécommunications de ne pas respecter les valeurs de E_____, avec copie à l'ensemble des collaborateurs de la C_____, et critiqué la non-efficience du secteur téléphonie ;
- le 6 avril 2020, il avait contesté la prise de position de son supérieur au sujet du fonctionnement du service, mettant plusieurs collaborateurs en copie ;
- le 8 avril 2020, il s'était plaint d'avoir dû, à la demande de M_____, enregistrer le temps de piquet de l'un de ses subordonnés lors du premier tour des élections alors que cette tâche était inhérente à cette activité, mettant sept personnes en copie et tous les membres de la direction de la C_____ ;
- le 9 avril 2020, il avait adressé à O_____ le nombre de personnes de la C_____ anonymement, malgré ce qui lui avait été demandé ;
- le 15 avril 2020, il s'était plaint auprès de T_____ de la charge de travail que ses services lui occasionnaient, avec copie à la responsable RH et à d'autres cadres de E_____ ;
- le 21 avril 2020, le directeur des services d'infrastructure lui avait demandé, en vain, de signer ses messages afin que ses interlocuteurs puissent savoir qui en était l'expéditeur ;
- le 30 avril 2020, il avait demandé à un gestionnaire de service des télécommunications de faire sur site un déploiement de fibre optique pour le déménagement temporaire des séances du Grand Conseil au centre international de conférences, avant sa validation ;
- le 5 mai 2020, il avait reproché à N_____ qu'il ne pouvait commander du matériel audio. que pour son service, bien qu'il sût qu'il était autorisé à passer commande pour tout E_____. Il avait mis les collaborateurs impliqués dans la C_____ en copie de son courriel ;
- le 22 mai 2020, il avait demandé à O_____ de corriger une donnée erronée figurant dans une application, ajoutant que son travail n'était pas à la hauteur de ce qui était attendu, alors qu'il aurait pu lui-même faire cette modification et faciliter la collaboration avec son collègue ;

- le 27 mai 2020, dans un courriel non signé, il avait critiqué l'intégrité professionnelle de V_____, son engagement auprès de la population et dans le dispositif F_____, et ne s'en était pas excusé ;

- le 29 mai 2020, D_____ et N_____ avaient désigné O_____ comme son seul interlocuteur au service télécommunications afin qu'il cesse d'importuner en tout temps les membres de ce service ;

- en juin 2020, il avait posé un congé pour les week-ends des 12/13 et 26/27 septembre suivant alors qu'il aurait dû travailler, obligeant K_____ à annuler un jour de vacances et D_____ à assurer le second week-end ;

- entre le 2 juin et le 31 août 2020, pendant les vacances de A_____, D_____ avait constaté un apaisement des tensions au sein de la C_____ et des services poste de travail et télécommunications ;

- le 8 septembre 2020, D_____ lui avait confié des activités stratégiques en lien avec son cahier des charges et faisant partie de la gouvernance du service mais il n'avait jamais réalisé ces missions bien qu'il pouvait s'appuyer en tout temps sur l'aide d'un collègue compétent. Ce changement avait été décidé après une enquête de satisfaction sur les prestations de la C_____ pendant la crise sanitaire selon le plan F_____ afin de déterminer si le modèle proposé convenait et quelles améliorations pouvaient être envisagées. Cette enquête avait révélé, notamment, que son comportement avait été mal vécu par certains collaborateurs, le trouvant trop militaire, rigide et prétentieux ;

- de septembre à novembre 2020, les objectifs qui lui avaient été assignés ayant été réalisés par d'autres collaborateurs de la C_____, il avait expliqué qu'il devait faire des enquêtes confidentielles à la demande du secrétaire général adjoint mais, renseignement pris, les tâches liées aux enquêtes ne représentaient en aucun cas un travail à plein temps ;

- le 19 novembre 2020, D_____ lui avait confié la coordination pour la C_____ des opérations de vote et du dépouillement centralisé du mois de mars 2021 et, pour se préparer, A_____ avait souhaité assister aux opérations de vote du 29 novembre 2020. À cette occasion, il avait reproché à K_____ de ne pas avoir l'étoffe d'un chef de projet pour assumer des tâches de planification et de coordination et D_____ avait dû le recadrer ;

- le 23 novembre 2020, il avait déclaré à la direction F_____ qu'il n'en faisait plus partie, sans en avoir informé au préalable sa hiérarchie. D_____ lui ayant demandé le lendemain de rester dans le dispositif, il lui avait répondu être occupé par d'autres activités, en présentant un plan de charge qu'il avait lui-même élaboré ;

- le 11 décembre 2020, par téléphone, il avait dit à D_____ qu'il n'était que son responsable administratif, que ses vraies missions lui étaient assignées par le secrétaire général adjoint et qu'il était en droit d'organiser son temps de travail comme bon lui semblait. D_____ lui avait rappelé qu'il était son supérieur hiérarchique, en droit de lui faire remarquer qu'il ne pouvait pas annuler une

absence d'une semaine sans son autorisation, ajoutant avoir été verbalement agressé, sur un ton totalement inadéquat ;

- des iPhones neufs qui auraient dû être en stock au H_____ ayant disparu et A_____ en ayant deux « pour les besoins d'une enquête », il avait été prié de les restituer, ce qu'il n'avait pas fait ;

- le 3 février 2021, son nouveau cahier des charges lui avait été présenté. Étant en arrêt maladie dès le 4 février 2021, il n'avait pas pris position, ni appelé D_____ ni répondu à ses appels ;

- en mars 2021, en l'absence de A_____, D_____ avait dû prendre en charge l'organisation du dépouillement centralisé en vue de l'élection complémentaire après le retrait d'un conseiller d'État et constaté que les tâches demandées n'avaient pas été réalisées, alors qu'il avait saisi l'équivalent de 9 jours/homme de travail sur cette tâche ;

- le 7 juin 2021, il avait informé D_____ qu'il reprendrait le travail le lendemain matin, le contraignant à adapter son emploi du temps dans la précipitation, en plein sommet AL_____ ;

- le 14 juin 2021, l'entretien de retour au travail devait valider ses activités en fonction de ses capacités. Il avait voulu participer au sommet _____ mais des activités moins exigeantes lui avaient été confiées, s'agissant d'une reprise d'activité après une période de longue absence ;

- le 15 juin 2021, D_____ lui avait redemandé la restitution des deux téléphones portables de la police qu'il détenait sans autorisation, ce qu'il avait fait, l'un d'eux étant en mauvais état et sans accessoires. Il lui avait aussi demandé de résilier son abonnement mobile avec data pour la France auprès de AD_____, qu'il était seul à utiliser, sans justification, et son compte Mobil Iron auprès de la Police, qui lui permettait de téléphoner gratuitement alors qu'il percevait une indemnité forfaitaire pour l'utilisation d'un téléphone privé ;

- le 16 juin 2021, pendant le sommet AL_____, il avait perturbé le secteur des événements spéciaux en appelant ses collègues pour leur expliquer ce qu'ils devaient faire, tel que prévoir une imprimante de secours pour l'impression des badges VIP, alors que cette tâche était dévolue à la Confédération. Il avait aussi insisté pour pouvoir disposer d'une imprimante portable afin d'imprimer des messages de sympathie pour un de ses collègues qui venait de perdre son enfant, contraignant D_____, pour minimiser la perturbation du bon fonctionnement de l'équipe, à traverser la ville à moto pour aller la chercher sur le site du G_____, étant précisé qu'il n'était finalement pas venu la chercher et ne l'avait pas utilisée ;

- le 16 juin 2021, lors du déménagement de ses affaires du H_____ vers le site du G_____, une arme, qui s'est avérée non létale, avait été trouvée dans son tiroir et saisie par la police ;

- le 25 juin 2021, D_____ lui avait signalé qu'il n'avait réalisé que partiellement les tâches confiées, la première ayant été réalisée par un collègue, la seconde par le centre de compétences des systèmes d'information de la police et pour la troisième, il avait effectivement débarrassé sa place de travail ;
- le 1^{er} juillet 2021, D_____ lui avait présenté une nouvelle version de son cahier des charges, sans F_____, en mettant en évidence les activités qu'il n'avait pas encore réalisées ;
- après qu'il avait été en arrêt maladie du 5 juillet au 30 août 2021, il s'était présenté au travail sans certificat médical de reprise mais en avait fourni un le 3 septembre, sur demande de sa hiérarchie, daté du 25 août 2021 ;
- le 7 septembre 2021, à l'occasion d'un entretien de retour au travail, D_____ lui avait demandé de réaliser la version 2.0 du catalogue de services, activité administrative conforme à ce qui était préconisé par le SPE ;
- le 21 septembre 2021, D_____ lui avait demandé de lui fournir l'inventaire détaillé de ses accès, droits et privilèges et, le 4 octobre suivant, de se concentrer sur la finalisation de la version 2.0 du catalogue de services d'ici le début janvier 2022, lui suggérant, comme il se plaignait d'être seul à son bureau, de venir les jours où ses collègues étaient présents sur site ;
- le 18 octobre 2021, à l'occasion d'une séance avec D_____, le médecin du travail du SPE et un représentant du SRH, il avait été constaté qu'il n'avait pas réalisé, même partiellement, les prestations et les objectifs fixés lors de son entretien de retour, bien qu'il disposât d'un soutien interne et d'un contrôle sur l'avancement des missions lors de séances bilatérales hebdomadaires. Il n'avait donné aucune explication sur ces constats ;
- pendant son arrêt maladie, du 20 octobre au 20 décembre 2021, l'avocate qu'il avait constituée pour la défense de ses intérêts avait demandé une chronologie des faits et une détermination pour chaque grief exprimé ;
- dès le 1^{er} novembre 2021, AJ_____ avait été nommé chef de secteur au sein des événements spéciaux, devenant son supérieur hiérarchique direct, D_____ s'occupant du suivi RH ;
- le 9 novembre 2021, K_____, à l'occasion de son EEDP, avait critiqué l'attitude de A_____, qui pesait lourdement sur une ambiance autrement bonne, et dont les absences chargeaient sérieusement ses collègues. Lorsqu'il était présent, certains collaborateurs lui semblaient moins motivés et plus enclins à ouvrir des discussions sur l'organisation du travail et les tâches à faire, ce qui n'était pas le cas lors de ses longues absences ;
- le 14 décembre 2021, le SPE avait émis un avis médical précisant qu'il n'avait pas pu relever d'éléments médicaux qui seraient liés à des prestations dégradées ou à des comportements inadéquats ou atypiques, recommandant une reprise d'activité

éventuellement sous forme de stage dans un autre lieu professionnel, sans limitations fonctionnelles ;

- le 24 janvier 2022, à la fin d'une séance avec des collègues, cherchant un document rangé dans un classeur, il s'était adressé à K_____ auquel il aurait confié ce classeur bien auparavant, requête déjà formulée une semaine plus tôt, lequel s'était senti agressé et l'avait rapporté à AJ_____ ;

- le 28 janvier 2022, il avait remis un inventaire incomplet de ses accès, droits et privilèges en précisant leur date d'obtention, la personne ayant validé la demande, son utilité et la nature de l'activité concernée. Le 4 février 2022, AJ_____ lui avait demandé de compléter cet inventaire jusqu'au 10 février 2022, ce qui n'était pas fait au jour de l'entretien de service ;

- le 7 février 2022, accompagné de son avocate, il avait eu un entretien avec deux membres des RH. Il avait été convenu que sa hiérarchie communiquerait rapidement un recueil des griefs à son encontre, une clarification des missions et des activités de son cahier des charges, une clarification au sujet de sa plainte d'avoir été mis à l'écart de l'équipe et de son emplacement de travail et reviendrait sur la prétendue disparition de ses effets personnels. À cette occasion, la DRH avait suggéré qu'une médiation, menée par le GdC, soit entreprise entre lui et D_____ ;

- le 9 mars 2022, la DRH a transmis à son avocate son nouveau cahier des charges. Le même jour, il avait remis un certificat médical de la veille, son médecin affirmant qu'il devait, pour raisons de santé, télétravailler dans la mesure du possible et jusqu'à nouvel ordre ;

- le 14 mars 2022, O_____ avait informé AJ_____ et D_____ que, lors de deux séances le matin même, A_____ avait eu une attitude qui l'avait surpris, voire heurté. Il avait contesté l'organisation de la C_____ et donné des ordres à D_____ sur la manière de travailler avec les autres chefs de E_____ et critiqué et mis en doute les solutions proposées pour parer aux difficultés rencontrées dans la mise en place du dispositif AM_____, qui ne le concernait pas ;

- le 26 avril 2022, D_____ avait tenu une séance spécifique avec l'ensemble des collaborateurs du service, sous l'impulsion et l'insistance de A_____, pour clarifier l'organisation de la C_____ et les projets gérés ;

- le 30 avril 2022, AJ_____ et O_____ avaient constaté qu'il avait consacré 32 jours/homme à la gestion administrative de son dossier RH, en lieu et place de ses activités opérationnelles ;

- le 4 mai 2022, lors du bilan de son avancement sur le catalogue de service, AJ_____ et O_____ avaient constaté que, depuis le début de l'année, il n'avait imputé que 13 jours/homme sur ce catalogue et 9 jours/homme sur la note de revue des droits et privilèges, n'atteignant ainsi pas ces objectifs malgré les rappels et les échéances repoussés à plusieurs reprises par sa hiérarchie ;

- le 5 mai 2022, assisté de son avocate, il avait eu un entretien avec la DRH et une juriste du département sur les points de divergences relatifs au nouveau cahier des charges, qu'il jugeait peu clair, considérant qu'il correspondait à une nouvelle fonction alors que sa hiérarchie affirmait qu'il s'agissait d'une évolution de celle-ci ;
- le même jour, son médecin avait certifié que son état de santé nécessitait un arrêt de travail à 100%, avec sorties libres, du 5 mai midi jusqu'au 10 mai suivant ;
- le 12 mai 2022, la DRH avait répondu à son avocate au sujet des questions concernant le remplacement de chef de secteur, l'évaluation de la formation nécessaire pour réaliser le catalogue de service, le type d'indicateurs à fournir, l'explication de l'acronyme SCI (service de contrôle interne), la position du garant du catalogue de service, et la définition de son rôle dans le dispositif F_____ ;
- le 17 mai 2022, son avocate avait informé la direction des affaires juridiques de l'État que son client était en litige avec sa hiérarchie et qu'il ne pouvait exclure d'avoir à agir à son encontre pour faire constater une atteinte à sa personnalité et obtenir réparation, sollicitant une déclaration de renonciation à invoquer l'exception de prescription valable jusqu'au 31 mai 2023 pour les créances que l'intéressé pourrait faire valoir, ce qui lui fut refusé le 7 juin suivant ;
- le 1^{er} juin 2022, son avocate avait souhaité connaître le statut définitif de la procédure de médiation envisagée et avoir du temps pour se positionner sur l'évolution du cahier des charges ;
- le 3 juin 2022, il s'était plaint auprès de AJ_____ d'être mis à l'écart, sa nouvelle fonction n'étant pas indiquée dans la liste des fonctions du service présentée, mettant en copie le SPE et la commission de santé (sic) qui suivaient son dossier ;
- le 3 juin 2022, AJ_____ lui avait répondu que la liste des fonctions se basait sur une situation historique et qu'il avait été convenu que sa fonction de conseiller de direction apparaîtrait dans la zone du *back office*. Il lui avait aussi rappelé que sa porte était toujours ouverte et qu'il était prêt à parler de cet épisode ou de toute autre situation nécessitant avis ou soutien, dans l'espoir que leur collaboration se poursuivire de la meilleure manière possible ;
- le même jour, il avait produit un certificat médical indiquant que son état de santé nécessitait un arrêt de travail à 100% jusqu'au 8 juin 2022 inclus ;
- le 7 juin 2022, D_____ l'avait recadré au sujet de son comportement lors de la rencontre des présentations croisées entre la police et E_____ du 31 mai 2022 lors de laquelle il avait eu un langage non-verbal (hochement horizontal de la tête, yeux levés au ciel) lorsqu'il avait décrit l'organisation de la C_____ et de E_____, reçu comme une marque inacceptable de désaccord avec ses propos. En outre, il était parti durant la partie officielle, sans autorisation, avant la partie conviviale, ce qui relevait de l'impolitesse et d'une incorrection à l'égard de la direction des opérations de la police, partenaire important de leur service ;

- le 8 juin 2022, la DRH avait adressé à son avocate la version définitive de son cahier des charges et confirmé qu'une nouvelle convocation à une médiation ne serait pas demandée, les séances effectuées s'étant avérées infructueuses. Le GdC l'avait informée que la situation ne pourrait pas être résolue par le biais d'une médiation et qu'il y avait lieu d'y mettre un terme ;

- le 24 juin 2022, D_____ lui avait reproché d'avoir sollicité, sans lui en avoir parlé préalablement, un stage de longue durée auprès de l'unité AK_____ de la police, d'aucune utilité pour la C_____, ce qui était inacceptable. Il lui avait aussi rappelé que, durant les quatre premiers mois de l'année, il n'avait réalisé que 22 jours de travail sur les deux seules activités dont il avait la charge, consacrant le reste de son temps, hors absences maladie et congés, à la gestion de sa situation personnelle, sans respecter les échéances fixées de manière prudente, pour éviter tout surmenage, ce qui créait des difficultés dans les évolutions que le service devait amener dans les prestations qu'il fournissait ;

- le 28 juin 2022, son état de santé nécessitait un arrêt de travail à 100% dès midi et jusqu'au 27 juillet 2022 inclus, prolongé ensuite jusqu'au 12 août 2022 ;

- le 11 juillet 2022, la DRH avait informé son avocate que, selon le SPE, son suivi était clôturé après analyse complète de son cas, lui indiquant également les raisons pour lesquelles le stage au sein de la police n'était pas envisageable ;

- le 25 août 2022, AJ_____ lui avait demandé de cesser de demander à des collègues de signer un document attestant de sa présence lorsqu'il se trouvait dans les locaux du G_____.

b. Après cet exposé des faits, A_____ a répondu qu'il ne comprenait ni comment la situation avait pu en arriver là, ni ce qui était retenu contre lui. Il travaillait à l'État depuis plus de vingt ans, dans la même fonction depuis plus de dix ans, ayant toujours fait preuve d'engagement et d'ouverture au dialogue avec ses collègues, ses hiérarchies et les clients, collaborant et transmettant les informations de façon transparente et informant sa hiérarchie de ses rendez-vous privés. Son EEDP de 2020 était satisfaisant et il avait été confirmé dans sa fonction, ne comprenant pas pourquoi des faits antérieurs à cette période lui étaient désormais reprochés. Lors de ses absences pour raison de santé, il avait fait le nécessaire, communiquant sa situation à son employeur et au SPE, informant sa hiérarchie sur les sujets en cours et fournissant un certificat médical à chaque fois. Il ne comprenait pas ce qu'on attendait de plus de sa part. Malgré le suivi régulier avec O_____ et AJ_____, il aurait aimé avoir un meilleur retour de leur part sur ce qui était attendu de lui. Il avait eu un retour positif de la part d'un de ses clients. L'arme retrouvée dans son bureau était un pistolet à air comprimé et D_____, par sa fonction à l'armée, aurait dû le savoir. Il avait eu ponctuellement recours aux ressources informatiques à des fins privées, par exemple pour l'impression d'un certificat médical, mais n'avait pas demandé d'ordinateur portable pour sa fille ni fait réparer du matériel informatique aux frais de E_____. Il avait informé D_____ des raisons pour lesquelles il avait

eu deux iPhones, qui, étant en charge du dossier, aurait dû savoir pourquoi il en avait eu besoin.

c. Son avocate a demandé si les griefs retenus lui avaient été adressés immédiatement. D_____ lui a répondu qu'il avait d'abord entrepris toutes les actions nécessaires pour pacifier la relation de travail, notamment par le biais de discussions informelles. Ne voyant pas d'améliorations, il avait ensuite formalisé ses griefs, en le tenant toujours informé. Son avocate s'étonnant de ce que la dernière tentative de signature du cahier des charges n'ait pas abouti alors qu'il était prêt à le signer, D_____ avait expliqué que cela aurait pu se faire lors des différentes séances consacrées à ce sujet, ce que AM_____ avait corroboré. Selon son avocate, A_____ avait beaucoup souffert de sa mise à l'écart de l'équipe et de la régression de ses tâches, lui causant des troubles psychiques et nécessitant un suivi médical depuis deux ans par un médecin généraliste, un psychiatre et une psychologue.

d. A_____ a été libéré de son obligation de travailler dès le 9 novembre 2022 pour garantir la bonne marche du service et en raison de l'insuffisance de ses prestations, de son inaptitude à remplir les exigences de son poste, de ses occupations étrangères au service pendant les heures de travail, de son refus de signer son cahier des charges, de l'utilisation à titre privé des outils et accès numériques, du dépôt d'une arme dans son bureau et de l'absence de contacts avec son employeur pendant ses arrêts de travail pour des raisons de santé.

e. Dans ses observations écrites du 1^{er} décembre 2022, A_____ a contesté en détail les reproches figurant dans l'entretien de service :

- il n'avait ni refusé d'effectuer des tâches administratives ni de signer le cahier des charges qui lui avait été soumis pour ce motif ;

- il ne se souvenait ni d'un atelier qui s'était déroulé trois ans auparavant, tel que décrit par AN_____, et si son comportement avait été maladroit, il souhaitait s'en excuser, ni d'avoir critiqué K_____ devant des collègues, auquel des reproches factuels clairs lui étaient adressés dans son EEDP ;

- il n'avait pas repoussé son EEDM, mais il était probable qu'une invitation lui ait échappé. Sa demande de congé le jour où cet EEDM était prétendument prévu avait été validée par D_____ ;

- il n'avait pas désorganisé les services impliqués dans F_____, déclenché le 13 mars 2020 et non en février. Il avait interpellé le chef de secteur et différents autres collaborateurs afin d'anticiper le travail en cas de crise plus aigüe, ce qui relevait de son devoir de fonction. Ces interventions relevaient du bon sens et n'avaient rien de désorganisant ;

- il n'avait pas manqué d'anticipation dans la création de compte, de la compétence du service de piquet de M_____, ni sollicité systématiquement son service. S'il y avait manqué d'anticipation de sa part, il était regrettable de ne pas le lui avoir fait savoir avant l'entretien de service et lui permettre d'y remédier ;

- il n'avait pas reproché à N_____ de ne pas respecter les valeurs de E_____, n'ayant indiqué ces valeurs qu'au moyen de logos sans s'adresser directement à lui. Le fait d'avoir remonté les constats de K_____ au sujet d'une prise défectueuse consistait simplement à rappeler à N_____ qu'en temps de crise, il convenait de se rendre service et d'avoir un maximum d'efficacité ;

- il n'avait pas contesté la position de D_____ quant au fonctionnement du service dans son ensemble, mais uniquement par rapport aux sollicitations de l'État-major cantonal de conduite par rapport à une étude proposée qui aurait permis de gagner en efficacité, mettant en copie les collègues pouvant être intéressés par cette étude ;

- il était exact qu'il s'était plaint de la charge de travail découlant de l'enregistrement du temps de piquet par un collaborateur lors du premier tour des élections. Il n'avait pas les accès pour gérer cette tâche d'une autre équipe et sa réflexion s'insérait dans une période chargée et un contexte d'épuisement. Il avait toutefois été maladroit dans la formulation de sa dernière phrase et s'en excusait ;

- il était exact qu'il n'avait pas transmis à O_____ les noms des personnes de la C_____, dans un contexte où il avait voulu protéger l'absence d'un collaborateur pour des raisons de maladie, donc pour un motif compréhensible ;

- il était exact qu'il s'était plaint auprès de T_____ de la charge de travail. Il entendait solliciter les ressources humaines s'agissant du dépouillement électoral afin de trouver des pistes de réflexion ;

- il était exact qu'il ne signait pas ses courriels, en raison de la grande quantité de courriels échangés quotidiennement et de l'absence de mise en place de signature automatique en cas de réponse à un courriel par un autre émanant d'une boîte aux lettres de service ;

- il était exact qu'il avait requis la mise en place d'un déploiement de fibre optique non validé mais c'était dans un contexte de crise sanitaire dans une recherche d'efficacité maximale ;

- il n'avait pas fait de reproches à N_____ s'agissant de commandes de matériel audio mais d'une anticipation du matériel pouvant être nécessaire dans la gestion de la crise sanitaire. Cela se déroulait dans un contexte d'extrême sollicitation des clients, nécessitant la prise de décisions rapides et efficaces ;

- il n'avait pas critiqué le travail de O_____ mais lui avait demandé de corriger d'éventuelles informations erronées, sans exprimer que son travail n'était pas à la hauteur de ce qui était attendu ;

- il n'avait pas mis en défaut l'intégrité professionnelle de V_____ mais, en tant que superviseur de l'opération concernée, il se devait de réagir à son manque de soutien quant à la décision prise par l'équipe. Il regrettait le ton utilisé et la nature péremptoire, voire blessante de son message et souhaitait s'en excuser. V_____ ne l'ayant pas mis en copie, il n'avait pas su qu'il souhaitait des excuses, qu'il aurait

faites. Il avait d'ailleurs pris contact avec lui et pu constater que cet incident ne lui avait pas porté préjudice ;

- il admettait partiellement ne pas être toujours passé par O_____ après que celui-ci avait été désigné comme son interlocuteur unique, sans importuner en tout temps ses collègues, en application d'un certain bon sens ;

- il contestait avoir contraint K_____ à renoncer à un jour de vacances pour assurer sa présence lors des deux week-ends d'absence qu'il avait posé en juin 2021, précisant que cela lui avait été demandé pour toutes ses vacances. Il s'était donc conformé aux indications de son supérieur ;

- il contestait l'appréciation subjective de D_____ que les tensions au sein du service s'étaient apaisées en son absence, d'une part car la crise avait baissé d'intensité et d'autre part car il était peu en contact avec le service Poste de travail ;

- il contestait ne pas avoir réalisé les missions confiées en septembre 2020, rencontrant D_____ toutes les deux semaines pour faire le point du suivi de ses missions en vue d'une présentation à la direction générale ;

- il contestait que le changement de mission fasse suite à l'enquête de satisfaction car celle-ci avait été lancée en septembre 2020, et non en juillet, et que les reproches étaient sortis de leur contexte, dans une enquête à l'élaboration de laquelle il n'avait pas participé, précisant que, selon un courriel de J_____ du 3 septembre 2020, le C_____ avait eu « 100% de réussite sur l'ensemble des événements gérés par la cellule durant toutes ces années » ;

- il n'avait pas délaissé ses tâches au profit d'enquêtes, ne consacrant que 4.1 jours à celles-ci entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 novembre 2020 et 19 jours/hommes pour 2020 et 2021, ce que le secrétaire général adjoint considérait correct au vu du nombre d'affaires traitées et de leur complexité ;

- le 29 novembre 2020, il n'avait pas critiqué K_____ mais s'était opposé à lui lorsqu'il lui avait dit qu'il n'était pas autorisé à lui remettre l'ensemble des documents et informations relatifs aux élections et votations. Il n'avait pas non plus subi de recadrage de D_____ à cette occasion ;

- il n'avait pas refusé de rester dans le dispositif F_____ mais demandé au directeur général de E_____ une séance afin d'être le plus transparent possible et d'être suspendu provisoirement de son affectation d'adjoint pour se consacrer à sa mission de dépouillement centralisé, ce dont il avait parlé avec D_____ ;

- il n'avait pas déclaré que D_____ n'était pas son supérieur hiérarchique, précisant que le rapport entre ses missions et les enquêtes faisaient l'objet de séances de coordinations et qu'il n'avait jamais exercé ces activités au détriment de la C_____ ;

- il n'avait pas agressé verbalement D_____ ; il avait annulé son absence le 15 décembre 2020 pour répondre aux besoins du service, ce qu'il avait eu fait par le passé sans que cela lui soit reproché ;

- il avait demandé à K_____ de mettre à sa disposition deux smartphones dans le cadre de l'infrastructure _____ mais le matériel était défectueux et il avait dû en demander deux autres, ce qui figurait dans le répertoire *ad hoc* et ce dont il avait informé D_____. Il n'avait pas refusé de restituer ce matériel mais un délai d'exécution avait été fixé en son absence à cette fin. Il avait déposé les smartphones en bon état, avec leurs accessoires, dans le bureau localisé à H_____ en juin 2021. Il ne les avait pas utilisés à des fins privées ;
- il n'était pas arrivé en retard lors d'une réunion le 3 février 2021 et avait porté un masque en visioconférence, conformément à une directive interne ;
- il n'avait certes pas donné de nouvelles lors de son absence du 4 février au 4 mars 2021, mais D_____ ne l'avait pas appelé durant cette période ;
- il contestait ne pas avoir effectué les tâches nécessitées par le dépouillement centralisé à l'occasion de l'élection complémentaire d'un conseiller d'État, alors qu'il avait saisi 9 jours / homme sur ce projet, produisant à ce sujet un courriel de AO_____ du 23 novembre 2022 affirmant que, lorsqu'il était chef de secteur des opérations de Z_____ de novembre 2017 à septembre 2019, « A_____ a toujours répondu aux attentes qui lui étaient fixées avec le conseil et la proaction attendus » ;
- il avait annoncé le 7 mai 2021 à D_____ qu'il entendait reprendre son activité à l'issue de son congé maladie, de sorte qu'il ne l'avait pas contraint à préparer son retour dans la précipitation ;
- il n'avait pas souhaité participer à l'organisation du sommet AL_____ mais demandé s'il pouvait accompagner J_____ afin de revoir les nouveaux processus mis en place en son absence ;
- c'était D_____ qui avait résilié les différents abonnements mobiles du service, précisant que l'application AP_____ était un outil de gestion et de sécurisation de la flotte des appareils de la police. Son numéro personnel lui avait été attribué 10 ans plus tôt, conformément aux règles à la police ;
- il avait certes appelé des collègues le 16 juin 2021 pendant le sommet AL_____, vraisemblablement pour des informations relatives à de précédents événements et il avait utilisé une imprimante pour des messages de condoléances pour un collègue ayant perdu un enfant, mais il ignorait que ce matériel était sur le site du G_____, où il était passé le lendemain pour imprimer ces messages et les insérer dans un livre d'or ;
- l'arme qui se trouvait par mégarde dans son bureau y était déjà lors de l'installation de l'équipe dans les locaux. N'ayant pu identifier son propriétaire, il avait décidé de la garder jusqu'à ce qu'il le découvre, puis l'avait oubliée, ignorant qu'elle devait être conservée selon les prescriptions de la loi sur les armes, ajoutant que cette arme apparaissait d'emblée comme un pistolet à air, ce que le policier l'ayant saisie devait avoir remarqué ;

- il avait réalisé les tâches qui lui avaient été confiées et contestait que AG _____ en ait effectué la première. La seconde avait été reprise par la police et il n'avait pu l'achever dès lors qu'elle ne relevait plus de ses compétences. Il avait vraisemblablement réalisé les tâches 3, 4 et 5 dans les temps et à satisfaction ;
- il avait reçu le nouveau cahier des charges le 29 juillet 2021, organisé une rencontre à ce sujet avec D _____ pour le revoir avec lui et l'avait corrigé, édité et signé, étant d'ailleurs le seul à l'avoir fait ;
- il avait certes repris le travail le 1^{er} septembre 2021 sans certificat de reprise mais D _____ ne lui en avait pas demandé lorsqu'il lui avait annoncé son retour le 25 août précédent, et il n'avait pas eu à en produire lors de ses précédents retours. Le SPE ne lui en avait pas demandé non plus ;
- eu égard à la présence de ses collègues, il relevait qu'ils étaient essentiellement présents sur le site de H _____ ;
- la séance du 18 octobre 2021 avait pour but de clarifier ses missions, pas d'évaluer l'avancement de ses travaux, et à son issue, le Dr AK _____ lui avait demandé comment il avait vécu cette séance, considérant que D _____ avait été particulièrement rude à son égard ;
- il contestait les propos de K _____ dans son EEDP du 9 novembre 2021, considérant que c'était ce dernier qui était à l'origine du mauvais climat de travail et a produit un courriel signé de trois collègues le 7 octobre 2022 mentionnant des désaccords avec K _____, une attitude pas professionnelle et des menaces lors d'une réunion de la veille. Par ailleurs, il n'avait pas été agressif envers lui à propos de la restitution d'un classeur, ce que AJ _____ avait constaté ;
- il était impossible de remettre un inventaire complet le 28 janvier 2022, car les dates d'autorisations délivrées plusieurs années auparavant demeuraient introuvables et il n'avait pu, pour cette même raison, remettre à AJ _____, ultérieurement, un inventaire complet ;
- son cahier des charges avait été remis à son avocate le 9 mars 2022, non signé ;
- il contestait avoir eu une attitude inappropriée ou agressive à l'occasion d'une réunion avec D _____, O _____ et AJ _____ à propos du dispositif F _____ mis en place pour l'Ukraine. Il avait eu un échange d'opinions avec J _____, sans remettre en question ses solutions. Au regard de ses fonctions, il était légitime de s'intéresser au fonctionnement de la C _____ ;
- les 32 jours/homme consacrés à la gestion administrative comprenait l'ensemble des activités administratives en lien avec le fonctionnement du secteur et donc la participation à diverses séances ;
- il y avait eu de nombreuses séances relatives aux objectifs professionnels à atteindre, lors desquelles il ne lui avait pas été signifié de manquement quant aux délais ou au travail effectué, lesquels étaient validés dès le 4 mai 2022 par

AJ_____. Il avait reçu des retours positifs de l'ensemble des clients sur le travail fourni ;

- il n'avait pas adopté de langage non verbal déplacé lors d'une rencontre de présentations croisées entre la police et E_____. Il s'était retrouvé sans binôme et s'était senti mal à l'aise, raison pour laquelle il avait préféré s'éclipser ;

- il avait sollicité un stage à la police sans en parler à D_____ compte tenu de l'avis de Dr AK_____ et était dans l'attente de la suite qui devait être donnée à une réunion de médiation du 28 avril 2022. Il souhaitait évoluer dans un cadre de travail plus serein, précisant que le but de ce stage n'était pas encore défini ;

- il avait fait signer une feuille à ses collègues pour le cas où il lui serait demandé de justifier sa présence au G_____, ce qui pouvait s'avérer difficile à démontrer.

f. Par arrêté du 18 janvier 2023, le Conseil d'État a rendu une décision incidente de libération de l'obligation de travailler de A_____, lui demandant de se tenir en tout temps à disposition de l'employeur.

G. a. Le 27 février 2023, le département a annoncé à A_____ l'ouverture d'une procédure de reclassement, se référant à l'entretien de service et à ses observations subséquentes. Le département a écarté en détail lesdites observations et maintenu ses griefs, notamment les 28 remarques de recadrage qu'D_____ lui avait faites entre janvier 2019 et octobre 2021. Par conséquent, les griefs de l'employé étant mal fondés, contrairement aux reproches qui lui étaient adressés, et qui constituaient un motif fondé de résiliation, il y avait lieu d'ouvrir une procédure de reclassement.

b. Le lendemain, la DRH a convoqué A_____ pour trois entretiens de reclassement, fixés aux 7 mars, 11 avril et 9 mai 2023, exposant leurs buts et précisant qu'ils auraient lieu sous la forme écrite s'il ne pouvait être présent. Elle lui demandait un curriculum vitae mis à jour pour l'aider à rechercher avec ses pairs un poste vacant, lui avait remis le dernier bulletin des places vacantes et attiré son attention sur deux postes mis au concours.

c. Le 3 mars 2023, la DRH a refusé une demande de A_____ de report du premier entretien au de-là du 21 mars 2023 en raison de son arrêt maladie, et réitéré que la procédure serait écrite et qu'il devait remettre un curriculum vitae mis à jour. Le 8 mars 2023, elle lui a transmis les informations pratiques concernant la procédure de reclassement, qui durerait deux mois sans possibilité de prolongation, et annonçant que les deux derniers entretiens auraient lieu les 11 avril et 9 mai suivant à E_____. Elle a sollicité, le même jour, l'aide de tous ses homologues des autres départements pour lui trouver un emploi correspondant à ses qualifications.

d. Les 10, 17, 24 et 31 mars, 6, 14, 21 et 28 avril et 5 mai 2023, la DRH a adressé à A_____ le bulletin des places vacantes, mettant en exergue les postes pouvant lui convenir.

e. Le 8 mai 2023, un médecin de la clinique AQ_____ a délivré un certificat médical à A_____ pour accident, nécessitant un arrêt de travail de 2 jours. Le surlendemain, un autre médecin de cette clinique a prolongé son arrêt de travail jusqu'au 15 mai 2023, sans en préciser les motifs. Le 31 mai 2023, le docteur AR_____, à AS_____, a certifié que l'état de santé de A_____ ne lui permettait pas de travailler jusqu'au 2 juin 2023 inclus, sans en préciser les motifs.

f. La DRH et AL_____ ont reçu le 9 mai 2023 A_____, accompagné d'une représentante du syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (ci-après : SIT), pour un entretien de clôture de la procédure de reclassement. Il était constaté qu'il avait postulé sans succès pour sept postes. La DRH lui a communiqué que, de ce fait, l'employeur envisageait de clore la procédure de reclassement et de résilier les rapports de service, conformément à l'art. 46A al. 6 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC, B 5 05.01) et 21 al. 3 et 22 let. a e b de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

g. K_____ a rapporté à AJ_____ que, le 9 mai 2023, il avait croisé A_____ dans la zone de la réception de E_____ au G_____ et, l'ayant salué, s'était entendu traiter agressivement et par deux fois « d'enclulé ». A_____ a contesté ces faits et AT_____, juriste au SIT, n'a pas entendu ces propos. Personne n'a vu AT_____ sortir desdits locaux avec A_____.

H. a. Le 7 juin 2023, la conseillère d'État en charge du département des institutions et du numérique (ci-après : DIN) l'a informé qu'elle entendait procéder à la résiliation des rapports de service, laquelle lui serait notifiée ultérieurement, compte tenu de son incapacité de travail pour cause d'accident depuis le 8 mai 2023 et pour cause de maladie depuis le 12 mai 2023.

b. Le 20 juin 2023, A_____ a été informé qu'il serait prochainement soumis à une expertise médicale auprès du docteur AU_____, praticien en psychiatrie et psychothérapie et médecin-conseil mandaté par le département. Il a proposé en vain de s'adresser au docteur AV_____, qui avait réalisé une expertise psychiatrique en 2021 et connaissait l'historique de son dossier.

c. Par fiche de transmission à l'employeur du 28 juillet 2023, le docteur AU_____ a conclu, suite à l'examen du patient le 25 juin 2023 pendant 2 heures 30 et après avoir reçu copie des renseignements médicaux, que l'arrêt de travail n'était pas fondé du point de vue psychiatrique et que les facteurs non médicaux étaient en cause.

d. Les 19 et 29 juin, 26 juillet et 22 août 2023, la docteure AW_____, psychiatre-psychothérapeute, a délivré des certificats médicaux successifs attestant d'une capacité de travail nulle de A_____ du 13 juin au 30 septembre 2023, pour maladie, l'autorisant à sortir.

e. Par décision du 29 août 2023, la conseillère d'État en charge du DIN a résilié les rapports de service de A_____ pour le 30 novembre 2023, pour insuffisance de prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 21 al. 3, 22 let. a et b, ainsi que 20 al. 3 LPAC), selon les motifs communiqués par sa hiérarchie notamment lors de l'entretien de service du 9 novembre 2022, à savoir et en particulier la qualité et la quantité de ses prestations ainsi que sa communication avec sa hiérarchie, ses collègues et les clients, ses occupations étrangères au service pendant les heures de travail, son refus de signer son cahier des charges, l'utilisation des outils et accès numérique professionnel à titre privé, le dépôt d'une arme dans le tiroir de son bureau, et l'absence de contact avec son employeur pendant ses arrêts de travail pour des raisons de santé. Au jour de la décision de résiliation, les démarches de reclassement n'avaient pas abouti (art. 46A RPAC), comme cela avait été constaté le 9 mai 2023, clôturant la procédure de reclassement.

Les remarques de A_____ des 16, 17 et 30 mai 2023 avaient été prises en compte. Par rapport à celles du 16 mai, la loi ne prévoyait pas de disposition spécifique de protection en faveur du fonctionnaire qui se trouverait empêché pour cause de maladie de participer au processus de reclassement, l'art. 44A RPAC renvoyant aux art. 336c et 336d CO, applicables par analogie, uniquement dans le cadre de la résiliation en temps inopportun et une procédure de reclassement ne pourrait jamais avoir lieu si l'employé ne récupérait pas sa capacité de travail. En outre, A_____ avait fait sept offres de service, et il n'était pas avéré qu'il aurait été incapable de participer à des entretiens d'embauche. Il avait été assisté d'une avocate, à même de le soutenir dans ses démarches et la prolongation de la procédure de reclassement ne s'imposait pas. Sa prétendue mise à l'écart était contestée et une médiation au stade de la clôture de la procédure de reclassement ne se justifiait pas. En outre, rien ne laissait supposer que son supérieur hiérarchique l'aurait harcelé et il n'existait aucune raison de suspendre la procédure de résiliation, ce d'autant qu'il aurait pu saisir le GdC bien plus tôt. Il ne pouvait reprocher à la DRH de ne pas l'avoir autorisé à postuler pour une fonction à E_____, conformément à l'information reçue le 8 mars 2023, que son avocate n'avait pas commentée. En tout état, un éventuel reclassement à E_____ était exclu, puisque son comportement y avait fortement perturbé la bonne marche du service, comme cela ressortait des faits en cause. Dans ces circonstances, le positionnement des DRH de ne pas le recevoir en entretien pour une candidature au poste de chef de secteur 2 à E_____, poste qui n'était pas inclus dans le périmètre de recherche, ne prêtait pas le flanc à la critique.

f. Le 5 septembre 2023, les docteurs AW_____ et AX_____, psychologue-psychothérapeute, ont certifié que A_____ était suivi à leur consultation depuis le 25 août 2021.

g. Le 2 et 31 octobre 2023, le Dr AJ_____ a certifié que l'état de santé de A_____ nécessitait une prolongation d'arrêt de travail à 100%, avec sorties libres, jusqu'au 31 octobre, respectivement 30 novembre 2023 inclus. Le docteur AY_____, psychiatre à AZ_____, a également certifié que l'état de santé de A_____

nécessitait une prolongation d'arrêt de travail durant tout le mois de novembre 2023.

h. La direction des paies et assurances (ci-après : DPA) a rédigé une attestation de l'employeur internationale le 7 décembre 2023 mentionnant que A_____ avait été en empêchement complet de travailler pour cause de maladie du 30 juin au 30 novembre 2023. La DPA a fourni une nouvelle attestation de l'employeur internationale le 30 janvier 2024, indiquant l'existence d'un empêchement partiel de travailler de l'employé du 12 au 19 novembre 2023 en raison d'un accident et reportant la date d'échéance de la résiliation au 31 décembre 2023.

i. Le 8 janvier 2024, les RH ont fait savoir à A_____, en référence à diverses requêtes de sa part en novembre 2023, que son solde de vacances, de 29 jours reporté de l'année 2022 et de 27,5 jours pour onze mois en 2023, avait été compensé dès lors qu'il avait été en capacité entière de travail du 30 juin au 30 novembre 2023, en application du point 3 de l'arrêté du Conseil d'État du 18 janvier 2023.

I. a. Parallèlement, le 15 mars 2023, A_____ a sollicité l'ouverture d'une investigation à l'encontre de D_____ auprès du GdC et une enquête préliminaire a été ouverte le 3 avril 2023, toujours pendante au moment de la résiliation des rapports de travail.

b. Le GdC a entendu A_____ le 6 juin 2023, D_____ le 13 juin 2023, BA_____ et BB_____ le 29 juin 2023, AJ_____ le 6 juillet 2023 et O_____ le 25 juillet 2023.

c. Le 6 octobre 2023, le GdC a communiqué une décision de classement de la demande d'ouverture d'investigation. En synthèse, l'enquête n'avait pas permis d'établir une présomption de harcèlement psychologique ou d'atteinte d'une certaine gravité à la personnalité de A_____. L'instruction avait mis en exergue d'importantes difficultés de communication et de collaboration de A_____ avec différents partenaires de E_____ dès le début de l'année 2020, durant la période éprouvante du Covid, qui avaient persisté avec son supérieur hiérarchique mais aussi avec d'autres collaborateurs. Ces difficultés avaient conduit D_____ à réorganiser son service en trois pôles et à confier des tâches différentes à A_____, soit des tâches de *back office* s'inscrivant dans ses prérogatives, malgré la vision divergente de A_____ et l'opposition qu'il avait pu manifester, lesdites tâches faisant partie intégrante de son cahier des charges et répondant aux besoins du service.

Il ne s'agissait pas d'une sanction déguisée ou d'une manœuvre destinée à l'isoler au sein du service par l'attribution de tâches essentiellement administratives ou subalternes. De même, les missions assignées à son retour de maladie en juin 2021, sous forme de fiches de mission, lui avaient été attribuées sur recommandation du médecin-conseil en accord avec le SPE afin de lui permettre un retour progressif au travail. Les autres griefs formulés par A_____, notamment son sentiment d'exclusion de la séance technique de la C_____ ou de projets du service,

l'interdiction d'accès aux locaux mis à disposition par la police ou l'organisation d'événements informels avaient pu être expliqués par les témoignages et les pièces produites, démontrant l'absence de comportements potentiellement attentatoires à sa personnalité et imputables à D_____. Sans préjudice de la considération des importantes difficultés rencontrées par A_____, le GdC considérait que l'atteinte à sa santé ne revêtait manifestement pas une certaine gravité et qu'aucune mesure probatoire ne serait de nature à modifier sa position.

d. A_____ a recouru contre cette décision.

- J. a.** A_____ a interjeté recours le 2 octobre 2023 par devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 29 août 2023, concluant au constat de sa nullité, subsidiairement à son annulation, à sa réintégration immédiate à son poste, respectivement à un poste équivalent notamment en termes de rémunération, plus subsidiairement à l'octroi d'une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 29 août 2023.

Il sollicitait préalablement l'audition de la docteure AW_____ et la restitution de l'effet suspensif. Il s'était toujours adapté aux attentes de son employeur et avait rempli ses objectifs et missions à son entière satisfaction. Selon lui, dès février 2020 et à la suite du déclenchement du dispositif F_____, du fait de la crise sanitaire, le fonctionnement de la C_____ avait été modifié et, selon le compte-rendu de son EEDM du 20 septembre 2020, son comportement avait été positif et il avait été confirmé dans sa fonction de conseiller de direction le 13 novembre 2022. Il avait toutefois été progressivement mis à l'écart par son supérieur, D_____, de sorte qu'il avait obtenu, après une entrevue avec le directeur général de E_____, d'être provisoirement retiré d'F_____. Son nouveau cahier des charges n'avait pas pu entrer en vigueur compte tenu du refus de D_____ de le signer. La cristallisation des tensions avec ce dernier avait porté atteinte à sa santé et conduit à plusieurs arrêts pour cause de maladie.

Chaque reprise, bien que suivie par le SPE, avait été constitutive d'une nouvelle atteinte à sa personnalité et à son intégrité professionnelle au point qu'il en vienne à solliciter l'ouverture d'une investigation à l'encontre de D_____ auprès du GdC. La décision querellée ayant été rendue pendant une incapacité de travail était nulle car il était protégé jusqu'au 7 novembre 2023. Son droit d'être entendu avait été violé par le choix d'un médecin-conseil qui ne connaissait pas son historique alors qu'un autre praticien de mêmes compétences, le Dr AT_____, déjà mandaté auparavant pour lui, aurait dû être choisi. Le rapport rendu était laconique et il n'avait pu s'exprimer à son sujet.

Il y avait une autre violation de ce droit du fait de l'exposé en vrac des motifs de résiliation, qui n'établissait pas les faits pertinents ni ne mettait en perspective les griefs invoqués à l'origine avec les explications fournies par le recourant. Il était de plus inadmissible qu'il ait eu à reconstituer lui-même les motifs en cause. Ne

répondant pas aux exigences en matière de motivation ni à celles relatives à l'établissement exact et complet des faits, la décision litigieuse devait être annulée.

Il n'avait pas été veillé à la protection de sa personne et excipe d'une violation du principe de la bonne foi (art. 2B LPAC, 5 al. 3 et 9 Cst). Il avait été contraint dès septembre 2020 d'effectuer des missions administratives car un consultant externe les avait reprises, sans que les raisons de ce changement lui aient été expliquées. Rien n'avait été entrepris pour répondre à ses plaintes visant l'attitude de D_____. Plus encore, la réponse de sa hiérarchie avait été de le convoquer à un entretien de service puis de le libérer de son obligation de travailler. Cette façon de procéder l'avait profondément atteint dans sa santé, ce qui l'avait pénalisé ensuite au cours de la procédure de reclassement. Les manquements de l'intimée dans la protection de sa personnalité rendaient la résiliation des rapports de service abusive et contraire à la bonne foi.

L'intimé avait encore violé les art. 21 et 22 LPAC en procédant à une appréciation arbitraire des preuves, les griefs retenus à son encontre étant dénués de substance et ne permettant pas de démontrer une insuffisance de prestations ni une inaptitude à remplir les exigences du poste. Il y avait aussi eu une violation de la procédure de reclassement (art. 21 al. 3 LPAC et 46A RPAC), menée de manière expéditive, sans tenir compte de son état de santé, sans report des entretiens ni prolongation du processus. L'intimé s'était borné à lister les postes vacants en excluant toute candidature au sein de E_____ sans raison valable, parvenant à un résultat insoutenable, masquant ses propres défaillances. Enfin, la résiliation était disproportionnée et le recourant devait être réintégré ou mis au bénéfice d'une indemnité équivalente à 24 mois de son dernier traitement brut.

b. L'intimé s'est opposé à la requête d'effet suspensif le 30 octobre 2023, après avoir retracé l'historique des faits reprochés au recourant tel qu'il ressort de l'entretien de service, en le détaillant plus encore et en mentionnant que D_____ avait dû recadrer le recourant à 28 reprises entre janvier 2019 et octobre 2021.

c. La requête de restitution de l'effet suspensif a été rejetée par décision du 17 novembre 2023 (ATA/1247/2023).

d. Dans ses observations sur le fond du 7 novembre 2023, l'intimé a renvoyé à ses observations du 30 octobre précédent s'agissant des faits et a conclu au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité.

La décision entreprise avait été prise sur la base de l'expertise médicale du médecin-conseil, ni hâtive ni bâclée, qui avait conclu que l'arrêt de travail du recourant n'était pas justifié sous l'angle psychiatrique et n'avait donc pas été notifiée en temps inopportun. Il n'y avait pas de violation du droit d'être entendu, la référence au compte-rendu de l'entretien de service étant admis pour fonder la décision de licenciement et permettant au recourant de se déterminer et de recourir en toute connaissance de cause. Il avait par ailleurs pu faire ses observations tant quant au licenciement que par rapport à la procédure de reclassement, sans être limité dans

l'exercice de ses droits. Il n'avait pas été relégué à des tâches administratives et celles qui lui avaient été confiées répondaient à une réelle nécessité pour les services. Il s'agissait de tâches de fond, avec des composantes stratégiques et de gouvernance, qui faisaient partie de son cahier des charges.

Il n'y avait pas eu d'atteintes à sa personnalité et l'entretien de service s'imposait en raison de la dégradation persistante de son comportement tant envers ses collègues, les clients internes de E_____ que de son supérieur hiérarchique. Ses manquements ne lui avaient pas été révélés lors dudit entretien de service mais au cours de plus de 28 entretiens de recadrage entre janvier 2019 et octobre 2021, outre les nombreux courriels de remontrance. Il n'avait pas recouru contre l'arrêté le libérant de son obligation de travailler et, une fois encore, il n'y avait pas d'atteinte à sa personnalité. Il n'y avait pas de lien de causalité entre les prétendus agissements de sa hiérarchie et ses problèmes de santé ni de présomption de harcèlement, ainsi que le GdC l'avait constaté. La procédure de reclassement avait été conduite correctement, sans violation de ses droits et l'expertise médicale n'avait pas été faite pour contourner les dispositions de protection de l'employé contre les congés en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie. Pour ces raisons, les moyens avancés pour justifier une violation de l'art. 2B LPAC et le principe de la bonne foi étaient infondés. Il n'y avait pas eu non plus d'abus de pouvoir ni d'arbitraire dans l'appréciation des preuves et le recourant s'était comporté de telle manière que le lien de confiance était définitivement rompu. La procédure de reclassement, nécessaire en vue de la résiliation des rapports de travail, avait été conduite conformément aux dispositions applicables en ne prêtait pas le flanc à la critique. La résiliation des rapports de travail était propre à atteindre le but visé, à savoir garantir le bon fonctionnement de la C_____ et de E_____ et ne violait pas le principe de proportionnalité.

e. Dans sa réplique, le recourant a relevé que l'autorité intimée alléguait nombre de faits exempts de moyens de preuve et contesté les faits non expressément admis, leur opposant ceux qu'il avait énoncé à l'occasion de ses commentaires consécutifs à l'entretien de service. Il a produit une attestation de l'employeur internationale du 7 décembre 2023 mentionnant qu'il avait été en empêchement complet de travailler pour cause de maladie du 30 juin au 30 novembre 2023, ce qui confirmait la nullité du congé donné. Pour le surplus, il a persisté dans ses explications antérieures.

f. L'autorité intimée a brièvement dupliqué le 31 janvier 2024.

L'attestation de l'employeur internationale avait été établie par la direction des paies et assurances (ci-après : DPA) avant que le SRH n'ait pu établir le décompte final, détaillé et complet des absences et du solde de vacances du recourant et ne constituait donc pas une preuve de son incapacité totale de travailler. Le DPA avait établi le 30 janvier 2024 une version corrigée de cette attestation, tenant compte du fait que le recourant avait connu un arrêt de travail dû à un accident non professionnel entre le 12 et le 19 novembre 2023, reportant la fin des rapports de service au 31 décembre 2023. Cela étant, l'arrêt de travail du recourant du 30 juin

au 30 novembre 2023 n'était pas pris en compte, n'ayant pas été reconnu comme bien fondé par le médecin-conseil. Les certificats médicaux du recourant avaient été enregistrés dès leur réception dans l'application électronique de relevé des absences SIRH mais n'avaient pas été corrigés après l'avis du médecin-conseil, faute de libellé approprié permettant d'intégrer le constat de ce dernier. En conséquence, le suivi des absences produit par le recourant ne constituait pas une preuve que l'employeur avait admis le bien-fondé de son incapacité de travail. D'ailleurs, le recourant avait reçu un courriel de la cheffe du SRH le 23 novembre 2023 lui indiquant que la réduction de son droit aux vacances pour cause de maladie et/ou accident se faisait de manière automatique et qu'il recevrait une réponse précise après vérification et finalisation.

g. Dans une écriture spontanée du 19 février 2024, le recourant a persisté dans ses conclusions. L'attestation de l'employeur internationale du 7 décembre 2023 avait été établie alors que l'administration disposait de toutes les informations nécessaires, y compris celles concernant l'arrêt pour cause d'accident entre le 12 et le 19 novembre 2023, la déclaration d'accident ayant été transmise aux services de E_____ le 13 novembre 2023, ce d'autant que le décompte de ses absences avait été édité le 15 novembre 2023. L'autorité intimée devait être d'autant plus attentive à cette question qu'elle fait l'objet d'un grief dans la présente procédure. Elle tentait donc maladroitement de se rattraper après que ses erreurs avaient été mises en évidence. Par ailleurs, le rapport du médecin-conseil ne se prononçait que sur les certificats médicaux des 8 et 16 mai 2023 mais pas sur ceux qui avaient été produits ultérieurement, de sorte que l'autorité intimée ne pouvait partir du principe que tous les certificats ultérieurs auraient été invalidés. Enfin, le solde de vacances n'avait pu être compensé durant sa libération de l'obligation de travailler puisqu'il devait se tenir à disposition de son employeur. Pour le surplus, le recourant notait que l'autorité intimée n'avait apporté aucune preuve de l'existence des nombreux recadrages allégués et tout portait à croire qu'ils étaient inexistantes.

h. Le 20 février 2024, les parties ont été informées que la cause était 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 excipe de la nullité de la décision de résiliation, prononcée en temps inopportun.

2.1 Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, comme en l'espèce, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). Notifié le 29 août 2023 avec effet au 30 novembre 2023 puis prolongé au 31

décembre 2023 en raison d'un accident du recourant entre le 12 et le 19 novembre 2023, le congé respecte de ce point de vue le délai fixé à l'art. 20 al. 3 LPAC.

Cela étant, selon le recourant, la décision aurait été rendue en temps inopportun car le destinataire se trouvait alors en arrêt pour maladie depuis le 12 mai 2023.

2.2 Selon l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), applicable par analogie (art. 44A RPAC), l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant notamment d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 336c al.1 let. b CO). Un congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

2.3 Il incombe à l'employé d'apporter la preuve de l'existence d'un empêchement de travailler (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 - CC - RS 210). Pour ce faire, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical, à savoir un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat médical ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 8C_619/2014 du 13 avril 2015 consid. 3.2.1 ; 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; ATA/1028/2019 du 18 juin 2019 consid. 4b).

En effet, l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve ; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais.

2.4 S'agissant des rapports établis par les médecins traitants, le juge peut et doit tenir compte du fait que, selon l'expérience, le médecin traitant est généralement enclin, en cas de doute, à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance qui l'unit à ce dernier (ATF 125 V 351 consid. 3b/cc).

2.5 À teneur du statut des médecins-conseils de novembre 2010 de l'association des médecins du canton de Genève, la fonction de médecin-conseil est incompatible avec celle de médecin du travail de la même entreprise (art. 6 al. 1).

Le rôle du médecin-conseil consiste à aborder la question de l'aptitude au travail sous un angle plus large qu'un médecin psychiatre par exemple, puisque son examen peut porter sur tous les aspects médicaux en lien avec le cas qui lui est soumis (ATA/1327/2018 du 11 décembre 2018), en connaissance des besoins et risques concrets afférents aux fonctions concernées, et que les différents paramètres qu'il prend en considération ne sont pas nécessairement de nature à changer au cours du temps (ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 7c).

2.6 En l'espèce, l'employeur a fait appel à un médecin-conseil indépendant, dont le rapport répond aux critères qui lui sont assignés. Il a longuement entendu le

recourant et reçu les certificats médicaux le concernant, après que les médecins avaient été relevés de leur secret professionnel. Il a jugé que l'arrêt de travail du recourant n'était pas justifié sous l'angle psychiatrique et ce dernier n'apporte pour s'opposer à ce constat que sa conviction, dépourvue de toute considération médicale pertinente autre que celles de médecins traitants qui doivent être nuancées conformément à la jurisprudence précitée. L'audition de sa psychiatre, pour les motifs exposés ci-dessus (cf. ad 2.4), ne serait pas susceptible de modifier cette appréciation. La chambre administrative n'a dès lors pas à s'écarter des conclusions de reçues, de sorte que la décision querellée n'a pas été rendue en temps inopportun.

3. Le recourant se plaint d'une double violation de son droit d'être entendu. D'une part, il n'avait pu s'exprimer sur le rapport du médecin-conseil et, d'autre part, il avait dû reconstituer les motifs de résiliation. En conséquence, la décision querellée ne répondait pas aux exigences en matière de motivation ni à celles relatives à un établissement exact et complet des faits pertinents.

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 9C_245/2020 du 12 juin 2020 consid. 3.2.1 ; ATA/631/2020 du 30 juin 2020 consid. 2a). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'entendre des témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et exercer son droit de recours à bon escient (ATF 142 I 135 consid. 2.1 ; 138 I 232 consid. 5.1 ; 136 V 351 consid. 4.2). Pour satisfaire à ces exigences, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé son raisonnement. Elle ne doit pas se prononcer sur tous les moyens des parties, mais peut au contraire se limiter aux questions décisives (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). Dès lors que l'on peut discerner les

motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 2C_126/2015 du 20 février 2015 consid. 4.1 ; 1B_295/2014 du 23 septembre 2014 consid. 2.2). En revanche, une autorité se rend coupable d'une violation du droit d'être entendu si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (arrêt du Tribunal fédéral 2C_879/2015 du 29 février 2016 consid. 4.1).

3.2 En l'espèce, la décision de l'autorité intimée s'est expressément référée à l'entretien de service du 9 novembre 2022 et aux développements figurant dans la décision incidente d'ouverture de la procédure de reclassement, lesquels répondaient aux observations du recourant. Elle a repris au surplus les dernières critiques émises par ce dernier, de façon parfaitement détaillée, précisant qu'elles n'étaient pas à même de modifier son appréciation, étant rappelé que la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2 ; ATA/418/2022 du 26 avril 2022 consid. 2b). Il n'y a dès lors aucune raison de supposer que le recourant aurait pu ne pas comprendre les raisons ayant conduit à la résiliation des rapports de service. Il s'est d'ailleurs largement déterminé à leur propos et a recouru en toute connaissance de cause. Il a par ailleurs eu l'occasion de s'exprimer au sujet du rapport du médecin-conseil dans la présente procédure. La question de savoir si l'autorité intimée avait l'obligation de lui soumettre ce rapport avant de rendre sa décision souffrira de rester indécise, une éventuelle violation du droit d'être entendu ayant été en tous les cas réparée.

Le grief sera par conséquent écarté.

- 4.** Le recourant considère que la décision querellée serait étroitement liée aux atteintes à la personnalité et consacrerait une violation de l'art. 2B LPAC et du principe de la bonne foi.

4.1 La procédure en matière de protection de la personnalité des membres du personnel de l'administration cantonale, dans le cadre de leur activité professionnelle, est régie par le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10) en application de l'art. 2B LPAC - B 5 05. Certes, les personnes occupant des fonctions d'autorité sont tenues de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC). Toutefois, la mise en œuvre du dispositif de protection de la personnalité au sens de l'art. 2B LPAC relève de la compétence du GdC (art. 2C al. 3 LPAC ; art. 5 al. 1 RPPers) et suit une procédure particulière.

Le GdC peut être saisi par un membre du personnel estimant rencontrer d'importantes difficultés dans sa relation de travail avec d'autres personnes (art. 12 let. a RPPers). Il dispose de plusieurs outils (art. 13 ss RPPers). Ceux-ci se déclinent en différentes mesures pouvant aller de démarches informelles jusqu'à

l'établissement d'un rapport étayé sur une éventuelle atteinte à la personnalité. Ce dernier constitue le préalable nécessaire à une décision sur cette question de l'autorité d'engagement sujette à recours (art. 30 al. 1 et 2 RPPers). Pour cela, l'atteinte à la personnalité alléguée doit revêtir « une certaine gravité » (art. 21 al. 1 et 22 al. 2 a contrario RPPers). Outre le fait que l'art. 30 al. 6 RPPers réserve la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40) ressortant à la juridiction civile (art. 7 al. 1 LREC), la jurisprudence de la chambre de céans a déjà eu l'occasion de souligner le lien entre l'art. 2B LPAC et les art. 328 CO et 28 ss CC (ATA/263/2022 du 15 mars 2022 consid. 2, notamment consid. 2d).

En particulier, l'atteinte au sens de l'art. 28 CC désigne tout comportement humain qui remet en cause, totalement ou partiellement, l'existence ou la substance d'un bien de la personnalité appartenant à autrui. Cette remise en cause doit survenir avec une certaine intensité, c'est-à-dire dépasser le seuil de tolérance qu'on est en droit d'attendre de toute personne vivant en société, à défaut de quoi, il n'y a pas d'atteinte pertinente au sens de l'art. 28 al. 1 CC (Nicolas JEANDIN, in Commentaire romand - Code civil I, Pascal PICHONNAZ/Bénédict FOËX/Christiana FOUNTOULAKIS [éd.], 2^{ème} éd., 2023, n. 67 ss ad art. 28 CC). Enfin, le GdC peut refuser d'entrer en matière en présence d'une requête manifestement infondée, téméraire ou choquante (art. 17 RPPers) ou mettre fin à son intervention à d'autres stades ultérieurs (art. 18 RPPers), avec le cas échéant la possibilité de demander la prise d'une décision sujette à recours (art. 21 et 22 RPPers).

4.2 En l'espèce, le recourant a demandé au GdC l'ouverture d'une investigation à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Le GdC s'est saisi de sa requête et l'a instruite, parvenant à la conclusion qu'elle n'était pas fondée. Dès lors, la question d'une éventuelle atteinte à la personnalité est exorbitante au présent litige.

Les conclusions du recourant liées à ce volet sont donc irrecevables.

- 5.** Sur le fond, le recourant conteste l'ensemble des manquements qui lui sont reprochés, invoque un abus de pouvoir d'appréciation et une appréciation arbitraire des preuves.

5.1 Les rapports de service du recourant, en sa qualité de cadre supérieur de l'intimée, sont soumis à la LPAC et ses règlements d'application, notamment le RPAC ainsi qu'au règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03).

5.2 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 RPAC). Ils se doivent notamment, par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c ;

art. 21 RPAC). Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 RPAC).

5.3 Les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée. En collaboration avec les cadres intermédiaires, les cadres supérieurs élaborent les objectifs des services qui leur sont subordonnés (art. 3 al. 1 & 2 RCSAC).

Le fonctionnaire doit s'acquitter de sa tâche, dans la mesure qui correspond à ses fonctions, en respectant notamment la légalité et l'intérêt public. Il est important que le travail s'accomplisse dans une atmosphère de courtoisie réciproque, aussi bien à l'égard des collègues que des tiers.

L'obligation de gestion, appelée aussi devoir de fonction, impose aux collaborateurs d'exécuter leur travail personnellement et avec soin. Cette obligation est définie concrètement par le cahier des charges attribué à chaque poste, les instructions et les ordres de service donnés par le pouvoir hiérarchique. L'obligation de suivre les instructions de l'employeur est un élément fondamental du devoir de fonction. Si l'employé ne respecte pas les instructions de son employeur, il viole ses obligations de service (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2^e éd., 2018, n° 7.3.2.1).

5.4 Conformément à 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. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, 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.

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).

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/856/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b). 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/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a).

Selon la jurisprudence, les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2).

Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/544/2021 du 25 mai 2021 consid. 9f ; ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 3d ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a).

5.5 Enfin, les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/915/2019 du 21 mai 2019 consid. 6c ; ATA/1177/2018 du 6 novembre 2018 consid. 6d).

Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; 138 I 331 consid. 7.4.3.1).

5.6 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

5.7 En l'occurrence, les faits reprochés au recourant relèvent d'attitudes multiples qui ont sapé la confiance de son employeur, malgré une patience certaine dont le recourant ne saurait se prévaloir.

Il est établi que, lors d'un atelier auquel il n'était pas censé assister, en juillet 2019, il en a critiqué à tort la mauvaise planification et jugé l'équipe totalement inefficace, créant des tensions inutiles, ce dont deux collaborateurs s'étaient plaints et que le chef de service du poste de travail police a rapporté au supérieur du recourant. En décembre 2019, lors d'une séance de la C_____, il a critiqué devant des tiers un chef de projet, ingénieur informatique, remettant en question ses compétences liées à sa nouvelle fonction, créant également des tensions inutiles.

Ensuite, les nombreuses pièces au dossier, principalement des courriels, permettent d'établir que, dès la fin de l'hiver 2010, le recourant intervenait fréquemment, par

des messages non signés et faisant l'objet d'une large diffusion, pour critiquer les positions adoptées par de nombreuses personnes, dont son supérieur hiérarchique, le directeur des services d'infrastructure, le chef de service gestion des accès et des identités, le chef de service des télécommunications, des gestionnaires de service, le chef de service du centre de compétences de système d'information la police. Au-delà de ses critiques, il ne proposait pas de solutions, de sorte que les qualités dont il se prévaut pour justifier ses positions, soit l'efficacité, le bon sens ou l'anticipation, ne sont nullement avérées.

L'enquête sur le fonctionnement de E_____ permet au contraire de déduire des réponses reçues que le ton adopté par le recourant était mal perçu car trop autoritaire. Le fait que la méthodologie appliquée pour cette enquête ait été critiquée par un tiers n'a pas d'incidence sur les informations recueillies. L'attitude du recourant a justifié des recadrages de son supérieur hiérarchique, notamment en juin 2021, même si, à teneur des preuves rapportées, ils n'étaient pas aussi fréquents que l'autorité intimée l'affirme, les vingt-huit occasions où cela serait survenu n'étant pas démontrées. Il est donc établi que le recourant a rencontré des problèmes relationnels avec son supérieur hiérarchique et d'autres collègues, dont des cadres supérieurs et des membres de la direction, alors qu'il n'a pas réussi à démontrer qu'il aurait été victime de harcèlement ou de mise à l'écart. Les reproches qu'il formule à cet égard devant le GdC ont été écartés par celui-ci, dans une décision dont est recours. À ce titre, l'issue de la procédure de recours contre la décision de classement de sa plainte auprès du GdC n'est pas déterminante dans le présent litige, les difficultés, notamment relationnelles, du recourant ne s'étant pas limitées à son seul supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, le recourant prétend que la difficulté de sa hiérarchie à lui remettre son nouveau cahier des charges constituerait le nœud du problème de la détérioration de sa situation. Or, si le recourant a certes signé rapidement la proposition faite à fin juin 2021 le 1^{er} juillet suivant, c'était après en avoir modifié unilatéralement les termes, au-delà des quelques remarques qui lui étaient demandées, ce que sa hiérarchie n'avait pas à admettre et n'avait d'ailleurs pas accepté. De longues discussions s'en étaient suivies, reportées par les arrêts maladie du recourant, durant lesquelles l'autorité intimée lui a proposé plusieurs moutures du nouveau cahier des charges, toujours refusées. Il lui a été notamment soumis, le 9 mars 2022 via son avocate, un nouveau cahier des charges qui correspondait à la fiche de référence de sa fonction (2.02.355 Conseiller de direction), également communiquée. Il l'a encore discuté, malgré l'apport de nuances allant dans le sens qu'il souhaitait. En s'accrochant à son point de vue, sollicitant une individualisation de son cahier des charges incompatible avec une administration devant couvrir un nombre indéterminé de postes semblables, il a adopté une attitude que sa hiérarchie ne pouvait accepter, sauf à considérer que chaque fonctionnaire aurait un droit à définir lui-même le contenu de sa fonction, ce qui est à l'évidence insoutenable puisque le contenu dudit cahier des charges est défini par le règlement cité ci-dessus. On relèvera encore que le recourant a fait acte de candidature pour son poste, en 2018,

en connaissance nécessaire du cahier des charges associé à cette fonction. Il a alors déjà tardé à le signer, souhaitant l'adapter à ses désirs de ne pas assumer la charge administrative inhérente à celle-ci. En ratiocinant pour obtenir un descriptif à sa convenance lors de la révision de son cahier des charges, au détriment de ce qui était nécessaire pour l'accomplissement de sa fonction, le recourant a démontré une absence de flexibilité peu en rapport avec les charges, les obligations et les devoirs d'un cadre supérieur. Cette obstination était de nature à faire douter l'administration de l'apport que le recourant pouvait amener à son bon fonctionnement.

Le même manque de flexibilité s'est retrouvé dans le rejet des tâches qui lui furent assignées après ses retours de maladie. Ainsi, alors qu'il avait annoncé son retour le 7 juin 2021 à 16h49 pour le lendemain, aucune preuve ne permettant de retenir qu'il l'aurait annoncé plus tôt, son supérieur avait prévu des activités adaptées à son état, alors qu'il était dans l'urgence du sommet _____. Le recourant s'était senti affecté à des tâches qu'il considérait subalternes, alors que le SPE les trouvait déjà lourdes pour une reprise. Il n'avait donc pas su apprécier la prévenance accordée et s'en était plaint à tort. Cet épisode exclut une quelconque volonté de mise à l'écart ou de mobbing, mais atteste au contraire d'une bienveillance adaptée aux circonstances. Or, malgré cela, il avait fait preuve d'exigences intempestives en demandant une imprimante, pour une cause certes louable mais qui aurait dû être gérée différemment dans un moment aussi important que la tenue d'un sommet international à Genève.

De même, à son retour de maladie en septembre 2021, l'administration lui a confié des tâches adaptées à sa situation, conformes à son cahier des charges et préconisées par le SPE, lui demandant de réaliser la version 2.0 du catalogue de services et de fournir l'inventaire détaillé de ses accès, droits et privilèges. Il ne s'agissait ni de tâches subalternes ni d'activités exorbitantes de sa fonction, contrairement à ce qu'il prétend. L'élaboration de ce catalogue, déclaré prioritaire par sa hiérarchie, n'était pas terminé deux mois plus tard, ni après des prolongations successives de délai, et n'était pas encore achevé en juin 2022. Il ressort de ce qui précède que l'autorité intimée a rempli son devoir de protection de la personnalité du recourant, et que c'est bien celui-ci qui n'a tenu aucun compte des efforts accomplis. Ceci fonde le reproche d'inefficacité et justifie le licenciement.

L'EEDM de septembre 2020 était certes positif, sous réserve des relations interpersonnelles, et le recourant était invité à suivre trois formations, portant notamment sur la manière de communiquer et de critiquer, sur la gestion en équipe et une sensibilisation à l'analyse transactionnelle. Cette nuance ne révèle donc pas un profil aussi positif que le recourant le présente mais au contraire préfigure les difficultés postérieures liées à son comportement, avérées et telles que décrites ci-dessus. Au demeurant, le recourant n'a jamais affirmé avoir suivi de telles formations, et aucune pièce ne vient attester de sa participation.

Lorsque les éléments du dossier lui sont clairement défavorables, le recourant concède avoir eu quelques excès de langage ou de tempérament et se dit prêt à

présenter des excuses. Il ajoute toutefois qu'en ces occasions, il avait été mal compris alors qu'il agissait toujours selon le désir d'efficacité, le bon sens ou le souci d'anticipation. Si tels avaient été ses moteurs, il aurait accepté les missions proposées, par bon sens, les aurait accomplies sans délai, par souci d'efficacité, et aurait pris des mesures constructives, dont le dossier ne décèle pas la présence, par anticipation.

Enfin, le fait d'avoir conservé pendant plusieurs années dans son bureau, accessible à chacun, une arme *soft air* devant être mise sous protection constitue une faute supplémentaire permettant de plus encore entamer la confiance que l'autorité intimée pouvait avoir en lui.

Que cette dernière n'ait pu prouver la réalité de tous les griefs énoncés dans l'entretien de service n'enlève par la pertinence de ceux qui sont démontrés ni n'en affecte l'importance. La procédure permet en définitive de retenir que l'autorité pouvait, sans arbitraire ni violation du principe de la proportionnalité, au regard de son pouvoir d'appréciation, décider que les manquements répétés du recourant rendaient la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration et c'est de manière conforme au droit et sans abuser de son pouvoir d'appréciation qu'elle a résilié les rapports de service du recourant.

La résiliation étant fondée, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions en réintégration ou en allocation d'une indemnité.

6. Le recourant considère qu'en décidant de mener une procédure de reclassement à son encontre, l'autorité intimée tentait de se prévaloir de ses propres défaillances internes et parvenait ainsi à un résultat insoutenable.

6.1 Lorsque l'autorité envisage de résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, elle est tenue, préalablement à la résiliation, 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 (art. 21 al. 3 LPAC). Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement 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 (art. 46A al. 1 RPAC).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 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. 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, à son niveau hiérarchique ou à un autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 5.2 et les références citées). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 5.2 et les références citées ; ATA/1043/2023 du 26 septembre 2023 consid. 6.2 et l'arrêt cité). Le principe du reclassement signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer 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 et les références citées). 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).

6.2 En l'espèce, l'autorité intimée, ayant envisagé de résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, a agi conformément à ses obligations en recherchant si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondait aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 LPAC et 46A RPAC), lui transmettant pendant deux mois l'intégralité des annonces de postes vacants à l'État, en mettant en exergue ceux qui pouvaient entrer en considération. Elle a aussi interpellé les autres entités étatiques pour l'aider à trouver un nouvel engagement en leur soumettant son profil, après lui avoir demandé d'actualiser son *curriculum vitae*, sans que les postulations effectuées n'aboutissent. Du fait de leur conformité au droit, les mesures nécessaires exécutées ne prêtent pas le flanc à la critique et le grief doit être écarté.

- 7.** Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 octobre 2023 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 29 août 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 2'000.- à la charge de A_____ ;

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

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Romain JORDAN, avocat du recourant, ainsi qu'au DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE.

Siégeant : Eleanor McGREGOR, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, juges, Louis PEILA, juge suppléant.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

la présidente siégeant :

D. WERFFELI BASTIANELLI

E. McGREGOR

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :