

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3051/2025-FPUBL

ATA/801/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 juillet 2026

dans la cause

A_____

représenté par Me Orlane VARESANO, avocate

recourant

contre

DÉPARTEMENT DU TERRITOIRE

intimé

EN FAIT

- A. a.** A_____, né en 1964, a été engagé le 28 août 2015 par le département de l'aménagement, du logement et de l'énergie, devenu depuis lors le département du territoire (ci-après : le département) en contrat d'auxiliaire (durée supérieure à six mois) au poste de bibliothécaire-documentaliste-archiviste assistant, avec effet au 1^{er} septembre suivant.

Selon son cahier des charges, la mission de son poste consistait à assurer, à la demande des consultants internes à l'État, la recherche et la consultation des documents microfilmés, notamment des dossiers d'autorisation de construire. Il devait également collaborer au tri, au conditionnement des documents à verser aux archives de l'État de Genève (ci-après : AEG) et au transfert des documents à valeur patrimoniale aux AEG.

b. Dès le 1^{er} septembre 2016, il a été engagé en qualité d'employé au même poste et a été nommé fonctionnaire à compter du 1^{er} septembre 2017.

c. Selon les entretiens d'évolution et de développement du personnel (ci-après : EEDP) de 2015, 2016, 2017, le bilan général de la qualité des prestations attendues de la part de A_____ était très bon.

- B. a.** Le 7 novembre 2022, A_____ a postulé au poste d'archiviste départemental. Sa candidature n'a pas été retenue.

b. Dès décembre 2022, B_____, une collègue qui avait également postulé audit poste, a exercé la fonction d'archiviste départementale *ad interim*.

c. Entre les 2 février et 1^{er} mars 2023, A_____ et la directrice logistique et le responsable de secteur des ressources humaines (ci-après : RH) ont échangé des courriels au sujet d'une formation.

Le contenu de ces courriels sera détaillé en tant que de besoin dans la partie en droit.

d. Le 10 mars 2023, A_____ et B_____ ont échangé des courriels portant sur le nombre de demandes de consultation. Il se plaignait d'un surplus de demandes et sollicitait une aide. B_____ a répondu que le délai de traitement était respecté, si bien qu'il n'était pas nécessaire d'y consacrer des forces supplémentaires.

e. Le 22 mars 2023, en réponse à une demande d'une collègue de savoir si une personne avait consulté une demande d'autorisation de construire, A_____ a répondu « On reçoit 30 à 40 demandes par jour. Comment veux-tu qu'on se rappelle si telle ou telle DD a été demandée ? Bonne journée ». Il a ajouté dans un autre courriel « Quand on traite une demande c'est par 10 DD et APA, multiplié par le nombre de requêtes... Si on devait procéder ainsi, nous passerions notre temps à remplir des tableaux ».

f. Le 1^{er} avril 2023, B_____ a été confirmée dans son poste d'archiviste départementale.

g. Le 5 mai 2023, la directrice logistique a rappelé à A_____ l'importance du respect au sein de l'administration cantonale, tant envers ses collègues, qu'envers les citoyens, qu'envers sa hiérarchie directe et indirecte. Différents messages inappropriés lui avaient été rapportés et il lui était demandé de répondre de manière cordiale et respectueuse en tout temps. Il n'était pas acceptable que ses frustrations portant sur sa rémunération et son poste se répercutent sur l'administré ou sur ses collègues.

Il a présenté ses excuses le 8 mai suivant aussi bien pour l'échange avec ses collègues de l'office des autorisations de construire que pour le « courrier inapproprié » de février 2023 portant sur la formation qu'il souhaitait suivre. Il était conscient d'avoir été très sec, ce qui avait rendu ses courriers désagréables. Une double situation de frustration et de stress l'animait alors. Il porterait la plus grande attention à sa future correspondance et discuterait avec B_____ des courriers et appels téléphoniques devant apporter une réponse technique ou autre.

h. Le 16 mai 2023, A_____ a répondu à un administré qui souhaitait régulariser son dossier « Ici vous êtes aux Archives, pas à l'Office des autorisations de construire. Pour les Régularisations veuillez-vous (*sic*) adresser à eux. Merci. Meilleurs messages ».

i. Le 26 juin 2023, B_____ a détaillé un incident avec A_____ le 20 juin précédent. Il s'était à nouveau plaint de sa rémunération, de la non-reconnaissance de ses capacités et de son diplôme universitaire, ainsi que de sa future retraite « de misère ». La conséquence pour lui serait de retourner « au social », option qu'il écartait au profit d'un suicide, « comme ça l'État aura un mort sur la conscience ». Le lendemain, A_____ lui avait présenté ses excuses. Il avait eu conscience qu'il avait exagéré. Il passait par des phases « de bas et de haut ».

j. Le 4 juillet 2023, B_____ a convoqué A_____ à un entretien de recadrage pour le lendemain.

Le même jour, elle a transmis à la directrice logistique et au responsable de secteur RH les propos tenus par A_____ à la suite de son invitation à l'entretien de recadrage.

Il était furieux d'avoir reçu cette invitation *Outlook*. Il lui reprochait son attitude et le fait d'avoir rapporté auprès de la direction ses propos tenus le 20 juin précédent. Elle serait la cause de la perte de son emploi. Il l'avait comparée « au président C_____ qui envo[yait] les CRS sur les manifestants pour leur maintenir la tête sous l'eau (...) au lieu de le tirer vers le haut » et de l'appuyer pour qu'il puisse évoluer, avoir un meilleur poste et une meilleure rémunération. Il lui avait également fait part de son mal-être et qu'il était à bout depuis un certain temps. Il se sentait méprisé et pas reconnu dans sa fonction alors qu'il disposait d'un diplôme universitaire et que cela faisait six ans qu'il souhaitait changer de poste et évoluer. Il souffrait d'un manque de perspectives. Il se sentait démotivé. La solution pour

qu'il puisse retrouver une certaine sérénité et un bien-être était de lui trouver un nouveau poste avec un meilleur salaire.

k. Le même jour, A_____ a envoyé un SMS à B_____ s'excusant. Ses mots avaient dépassé sa pensée. Il avait bien compris que, dans sa position, elle était obligée d'évoquer cette conversation. Il ne lui en voulait pas. Il proposait un café pour en discuter.

l. Le lendemain de l'entretien de recadrage, lequel a eu lieu le 5 juillet 2023, A_____ a, dans la soirée, écrit un SMS à B_____ dont la teneur était « Es-tu fière de toi ? ».

m. Le 6 juillet 2023, le compte rendu de l'entretien de recadrage a été transmis à A_____.

Sa situation salariale avait été évoquée. L'intéressé était encouragé à effectuer des démarches par ses propres soins. Il n'y avait alors pas de possibilité d'évolution à proposer.

Les menaces de suicide étaient très graves et il avait été décidé d'envoyer son dossier au service de santé de l'État de Genève.

Lors de l'entretien, il avait été recadré par la directrice logistique à la suite d'un regard menaçant en direction de B_____. Selon lui, ce regard n'était pas agressif. Il était au bord de la dépression et son regard pouvait porter à confusion.

Il devait respecter ses devoirs du personnel qui lui avaient été rappelés. Son employeur ne pourrait accepter un nouvel événement.

n. Le 6 juillet 2023 également, A_____ a écrit un courriel à B_____ pour s'excuser de son SMS inapproprié. Il n'était pas menaçant mais fruit d'un dépit de lui avoir confié ses soucis et craintes et que ceux-ci avaient été propagés. Il avait beaucoup d'estime pour elle et avait été très content qu'elle ait été nommée cheffe de secteur.

o. Le 10 juillet 2023, l'ancien supérieur hiérarchique de A_____ a détaillé l'attitude de l'intéressé envers B_____.

Fin novembre 2022, il avait proféré indirectement des menaces à l'encontre de D_____, un collègue (simulation d'une crevaison des yeux à l'aide d'un crayon noir). B_____ avait signalé l'événement et l'intéressé avait été convoqué à un entretien de service. A_____ avait reconnu son écart de comportement inacceptable, le justifiant toutefois par une attitude provocatrice de la part de D_____ et son état dépressif.

A_____ s'était parfois plaint de l'inconsidération de certains collègues et son supérieur hiérarchique avait dû fréquemment l'inciter à faire preuve, continuellement, d'entregent. De plus, il n'avait pas obtenu le poste d'archiviste auquel il aspirait. L'intéressé avait clairement laissé entendre que sa collègue, B_____, qu'il savait également postulante, ne ferait, selon lui, « pas le poids ».

Compte tenu du fait que A_____ s'était engagé à suivre un traitement médical et que ses relations avec D_____ s'étaient normalisées, il avait été convenu que tout nouvel écart relationnel ferait l'objet d'un rapport de service à la direction des ressources humaines.

p. Le 12 juillet 2023, une demande d'évaluation concernant A_____ a été adressée au service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE).

Son dossier a été clos le 3 novembre 2023, dans la mesure où l'intéressé était en capacité de travail complète et que ses difficultés étaient en lien avec une altération passagère de sa santé, un « surpassement » dans le cadre d'une reprise rapide après une lourde chirurgie à la suite d'un accident survenu en 2022 et un vécu de visibilité insuffisante de son travail. Il ne pouvait pas porter des charges lourdes de plus de 10 kg à bout de bras et le travail en hauteur ou sur escabeau était déconseillé. L'usage d'un bureau électrique était durablement recommandé.

q. Le 12 décembre 2023, A_____ a écrit à B_____ pour se plaindre de son collègue D_____. Il voulait savoir s'il avait été présent au travail le jour précédent car il s'était retrouvé avec une masse énorme de demandes. Il en avait marre d'avoir un binôme qui était un « tire-au-flanc ». Il espérait qu'elle allait lui dire de venir lui donner « un coup de main », car il était venu en état grippal et il se trouvait avec une masse « énorme » de demandes. Il a terminé son courriel en écrivant « Ras le bol de D_____ ».

Dans un autre courriel envoyé le même jour, A_____ a relevé que D_____ était bien là mais qu'il n'avait traité que de petits dossiers, sous prétexte qu'il formait quelqu'un. Il était fatigué, malade et furieux.

r. Le 15 décembre 2023, B_____ a écrit à A_____.

Plusieurs personnes lui avaient fait part de son comportement inapproprié le 12 décembre précédent lors de l'accueil du public pour des consultations de dossiers d'anciennes autorisations de construire. Elle lui rappelait que tous les mardis matin, il avait l'obligation d'être sur place au 9^e étage pour accueillir les administrés qui avaient pris rendez-vous. Ces derniers avaient le droit d'arriver en retard sans avoir besoin de se justifier et il était tenu d'être présent et de les recevoir comme il se devait. Il était inadmissible que des personnes doivent errer dans le bâtiment pour le trouver, qu'elles soient reçues sèchement et qu'il refuse de leur montrer le dossier pour lequel elles étaient venues consulter sous prétexte qu'elles étaient en retard. A_____ avait donné une image déplorable du service. Il était invité à mettre en application ce qu'il apprenait dans le cadre de sa formation pour les métiers de l'accueil qu'il suivait alors.

s. Le 18 décembre 2023, A_____ a répondu qu'il s'agissait d'une personne qu'il avait attendue 25 minutes au 9^e étage. L'administré n'étant pas arrivé, il était remonté au 10^e étage. Il avait retrouvé cette personne dans le bureau de D_____, 10 minutes plus tard et celle-ci ne s'était pas excusée et lui avait répondu avec beaucoup de mépris, sur un ton extrêmement hautain.

Il n'avait pas refusé de « faire la consultation », il avait voulu redescendre avec cette personne au 9^e étage, mais il n'avait pas repris les codes de la borne. Il était donc remonté au 10^e étage avec cette personne dans le bureau de D_____ qui avait commencé à extraire le dossier.

A_____ estimait ne pas avoir eu un comportement inapproprié. Cette personne avait été méprisante. Il avait été malade le jour en question, soit le 12 décembre. Il était venu uniquement pour les consultations et il avait pu, effectivement, répondre sèchement à cette personne qui ne s'était pas excusée et qui lui avait répondu avec dédain. Il ne se sentait pas responsable ou coupable dans cette affaire.

Le même jour, la directrice logistique et A_____ ont échangé des courriels par rapport à cette problématique et elle l'invitait à mettre immédiatement en application tous les outils donnés pendant la formation sur le thème de l'accueil.

- C. a. Le 30 juillet 2024, A_____ a été libéré de son obligation de travailler à la suite des événements ayant eu lieu le 23 juillet 2024 dont il sera question ci-dessous. Il allait être convoqué à un entretien de service pour l'entendre à propos notamment de son comportement tant à l'égard des administrés que de sa hiérarchie. Un délai de dix jours lui était octroyé pour faire valoir ses observations.

b. Le 29 août 2024, le responsable RH a entendu la directrice logistique à propos d'un incident ayant eu lieu le 23 juillet 2024 et impliquant A_____.

Un collaborateur d'une entreprise travaillant dans le bâtiment avait eu une altercation avec A_____ à propos d'un micro-onde au 10^e étage car il l'avait utilisé pendant sa pause de midi. A_____ s'était énervé par rapport à l'utilisation de l'électroménager et des WC. À la suite de cet incident, aucun collaborateur de toutes les entreprises travaillant sur le chantier n'était monté à cet étage de peur de croiser A_____.

Avec B_____, elles étaient allées le voir pour recueillir sa version des faits. Elles étaient anxieuses car elles savaient qu'il avait déjà eu des réactions violentes. Après avoir nié, il s'était levé ne parvenant plus à contenir ses émotions. Il avait tenté de minimiser les faits. Après avoir évoqué les éléments, il s'était emporté, était devenu fuyant et avait changé de sujet. Après un rappel des devoirs du personnel, il s'était énervé et avait tapé contre une armoire et sur son clavier mentionnant qu'il n'en « p[ouvait] plus ». La directrice logistique s'était sentie en danger. Il avait pris sa chaise et l'avait poussée très fortement contre son bureau. Après lui avoir demandé de prendre ses affaires et de quitter le bâtiment, il avait claqué la fenêtre avec une puissance impressionnante. Elle avait eu très peur.

Elle avait craint que A_____ s'en prenne à B_____ ou à elle-même.

Elle avait dû intervenir plusieurs fois dans le cadre de diverses problématiques. A_____ avait déposé sa candidature pour un autre poste. Lors de l'annonce du refus, il n'avait pas écouté les recommandations, propositions et avait revendiqué des choses pas « entendables ». À la suite d'échanges un peu « musclés », elle avait été plus attentive et avait eu des retours de collaborateurs qui travaillaient dans le

bâtiment sur son comportement. Les problèmes s'accumulant, elle avait décidé de le recevoir avec B_____. Lors de cet entretien, il avait été menaçant et insultant vis-à-vis d'B_____. Lors d'un autre entretien avec la directrice RH, la directrice logistique avait compris qu'il ne semblait pas être en mesure de gérer ses émotions. Il avait été décidé de faire une demande auprès du SPE pour lui venir en aide. Il avait été demandé à B_____ de toujours voir A_____ avec un témoin afin d'éviter de se retrouver seule face à son comportement imprévisible.

c. Le 11 septembre 2024, la directrice logistique a entendu B_____.

Selon le compte rendu d'entretien, le 22 juillet 2024, elle avait reçu un appel téléphonique de A_____ se plaignant de la présence des ouvriers au 10^e étage utilisant les toilettes et le micro-onde. Elle lui avait rappelé que depuis le début des travaux, en janvier 2024, ils étaient autorisés à les utiliser.

Elle est également revenue sur leur entretien du 24 juillet 2024 avec A_____, sur son sentiment d'avoir été menacée et sur leur relation professionnelle.

d. Le 20 septembre 2024, le collaborateur de l'entreprise travaillant dans le bâtiment a également été entendu.

Selon le compte rendu d'entretien, il s'était rendu au 10^e étage du bâtiment pour manger et avait rencontré A_____ qui lui avait dit très froidement « bonjour ». Il « avait vrillé d'un coup » en disant que ça l'énervait que soient utilisés son micro-onde, ses toilettes et sa cuisine. Il avait dit « Vous me faites chier ». Le collaborateur s'était excusé de sa présence et avait retiré son plat mais A_____ avait continué en disant qu'il lui « mordai[t] » toute sa pause. Il faisait de grands gestes, était rouge et ses veines « sortaient ». Il avait cru qu'il allait le frapper. Il avait donc décidé de quitter les lieux mais A_____ l'avait suivi jusque dans l'ascenseur. Après lui avoir dit trois fois calmement mais froidement « Bonne journée Monsieur », il lui avait dit fermement qu'il ne voulait plus l'entendre.

Le collaborateur n'avait pas eu peur de A_____ mais s'était senti menacé. Il lui avait dit qu'il l'« emmerdai[t] » sur un ton très agressif. À tout moment, un coup aurait pu partir. Il s'était senti rabaissé.

e. Le 17 octobre 2024, après avoir pris connaissance des comptes rendus des auditions précitées, A_____ a contesté avoir été mis au courant du fait que les ouvriers pouvaient utiliser les toilettes masculines de l'étage et la kitchenette. Après avoir tenté à de nombreuses reprises d'aller aux toilettes la matinée du 23 juillet, sans succès, car elles étaient toujours occupées ou dans un état répugnant, il avait été effectivement surpris de découvrir un des ouvriers dans la kitchenette, se préparant son repas vers midi. Il reconnaissait lui avoir demandé un peu sèchement de partir. Il avait « lancé » son repas, puis s'était dirigé vers l'ascenseur « pour détimbrer » au rez-de-chaussée. Il avait effectivement recroisé cet ouvrier à l'ascenseur, mais uniquement pour se déclarer en pause. Il avait ensuite téléphoné à B_____ pour l'informer de sa surprise d'avoir vu un ouvrier dans la kitchenette et lui demandant jusqu'à quand ils allaient devoir supporter cette contrainte.

Il est également revenu sur l'entretien qu'il a eu avec B_____ et la directrice logistique le lendemain. S'il reconnaissait de la colère, il contestait toute violence. Sa colère et sa dépression venaient de sa frustration, du désespoir de ne pas être reconnu et de n'être utilisé qu'à peu de ses capacités.

Il suggérait de le déplacer dans un autre service.

f. Le 7 novembre 2024, A_____ a été convoqué à un entretien de service, dont le but était de l'entendre au sujet de ses insuffisances de prestations s'agissant, notamment, de l'accueil des administrés au guichet, ainsi que de son inaptitude à remplir les exigences de son poste s'agissant, notamment, de son comportement tant à l'égard des administrés que de sa hiérarchie et de ses collègues.

Ledit entretien s'est déroulé sous la forme écrite compte tenu de l'état de santé de l'intéressé.

g. Le 26 novembre 2024, le compte rendu de l'entretien de service a été communiqué à A_____ avec un délai de 30 jours pour faire ses observations.

La chronologie des faits reprochés de fin novembre 2022 jusqu'à son arrêt de travail (dès le 24 juillet 2024) était détaillée. S'ils étaient avérés, ils constituaient un manquement aux devoirs du personnel. L'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé. Si tel devait être le cas, il devrait rechercher un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondant à ses capacités.

h. Par arrêté du 4 décembre 2024, le Conseil d'État a libéré A_____ de son obligation de travailler dès le 30 juillet 2024.

i. Dès le 8 janvier 2025, A_____ a été en arrêt maladie à 100 % jusqu'à une certaine période dont il sera question plus loin.

j. Le 12 janvier 2025, après un nouvel envoi du compte rendu de l'entretien de service et deux jours après une prolongation de délai consentie, A_____ a remis ses observations, contestant 80% de son contenu qui n'était que calomnies et exagérations. Les 20% restant était des vérités modifiées de la part de la hiérarchie. Il s'opposait à sa libération de l'obligation de travailler.

k. Le 16 janvier 2025, le SPE, sollicité par la hiérarchie de A_____ à propos du risque de suicide évoqué dans ses observations, a indiqué que le médecin en charge du suivi de l'intéressé avait été mis au courant de la situation.

l. Le 12 février 2025, le conseiller d'État en charge du département a ouvert une procédure de reclassement.

Ses observations, présentées hors délai mais exceptionnellement prises en considération, n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de la hiérarchie. Les motifs invoqués lors de l'entretien de service étaient établis et constitutifs d'un motif fondé de résiliation.

La direction des RH allait donc rechercher, pendant deux mois, un poste disponible dans l'administration cantonale correspondant à ses capacités.

Le détail de la procédure de reclassement sera repris dans la partie en droit en tant que de besoin.

m. Le 28 avril 2025, la procédure de reclassement a pris fin.

Selon le compte rendu de ce troisième entretien, transmis à A_____ le 21 mai suivant, la chronologie de la procédure de reclassement était détaillée. Les démarches de reclassement n'ayant pas abouti, l'employeur envisageait de clore la procédure de reclassement et de résilier les rapports de service de l'intéressé. Un délai de six jours lui était octroyé pour formuler des observations.

n. Le 28 mai 2025, A_____ a relevé que les mesures nécessaires à la réussite de la procédure de reclassement n'avaient pas été entreprises, en violation du principe de la proportionnalité. Compte tenu de son état de santé, une prolongation de la procédure aurait dû être acceptée. De plus, l'accompagnement s'était limité à la transmission du bulletin des places vacantes à l'État de Genève (ci-après : BPV) sans lecture attentive ou conseils. Il avait en outre adressé de nombreuses offres spontanées et fait acte de candidature pour plusieurs autres emplois trouvés dans le BPV, en dehors des seuls deux postes identifiés par les RH. Il n'avait manifestement pas été soutenu. Les principes devant guider la procédure de reclassement avaient ainsi été violés.

o. Par décision du 7 juillet 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, le département a résilié les rapports de service de A_____ pour motif fondé, à savoir insuffisance des prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 octobre 2025.

Les motifs lui étaient connus, puisque sa hiérarchie les lui avait communiqués, notamment, lors de l'entretien de service sous forme écrite le 25 novembre 2024. À cette occasion, elle lui avait exposé que ses prestations étaient insuffisantes et qu'il était inapte à remplir les exigences de son poste.

Les démarches de reclassement n'avaient pas abouti, comme cela avait été constaté lors de l'entretien du 28 avril 2025, qui avait clos la procédure de reclassement.

L'intérêt public de l'employeur, à savoir la poursuite de la procédure, primait l'intérêt privé du membre du personnel à retarder la procédure de reclassement. De plus, la loi ne prévoyait pas de disposition spécifique de protection en faveur du fonctionnaire qui se trouvait empêché pour cause de maladie de participer au processus de reclassement. C'était donc à juste titre que la procédure de reclassement n'avait pas été prolongée.

Cela était d'autant plus vrai qu'il avait pu participer activement à la procédure de reclassement, notamment en faisant acte de candidature à cinq postes qui avaient été mis au concours au sein de l'administration cantonale, et en faisant plusieurs offres spontanées.

La direction RH ne s'était pas limitée à transmettre le BPV « sans lecture attentive [...] ou de conseils ». En effet, le 13 mars 2025, elle avait transmis le BPV du jour

et avait attiré son attention sur la mise au concours du poste de bibliothécaire documentaliste archiviste au service des écoles-médias du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) auquel elle l'avait invité à faire acte de candidature. Il en était de même les 2 et 17 avril 2025, en attirant son attention sur la mise au concours du poste d'assistant SST et logistique à la direction administrative et financière du département de la santé et des mobilités et pour le poste de bibliothécaire documentaliste archiviste spécialisé à la direction générale de l'enseignement du DIP.

Les BPV lui avaient été envoyés à neuf reprises après analyse de ses compétences. La direction RH lui avait exposé qu'elle n'avait pas identifié de poste correspondant à son profil ainsi qu'à son expérience. Il avait été invité à en prendre connaissance et à lui signaler toute offre qu'il jugerait adéquate et à laquelle il envisageait de postuler. L'accompagnement de la direction RH ne prêtait pas le flanc à la critique.

Quant à l'échec de ses offres spontanées, tous les postes vacants de l'administration cantonale devaient être mis au concours au moyen d'une publication. De plus, les candidats devaient faire leur offre de service exclusivement sous la forme électronique, à défaut de quoi elle n'était pas prise en considération. Pour ces raisons, ses offres spontanées n'avaient pas été couronnées de succès.

Comme demandé, la direction RH avait soutenu ses candidatures pour les postes de bibliothécaire documentaliste archiviste au DIP, de technicien en géomatique à la direction de l'information du département et pour le poste d'assistant de direction à l'office cantonal de l'énergie. Elle ne pouvait toutefois pas imposer un candidat au secteur receveur, lequel disposait d'une marge d'appréciation. Au demeurant, l'employeur avait une obligation de chercher un poste, mais pas d'en trouver un. Il n'y avait donc pas lieu de critiquer la procédure de sélection des candidatures faites.

Concernant le soutien à ses candidatures par la direction RH, il avait été informé plusieurs fois qu'il ne se ferait que sur demande expresse. Il ne pouvait donc pas reprocher à la direction RH de ne pas avoir soutenu spontanément toutes ses candidatures.

La procédure de reclassement ne prêtait donc pas le flanc à la critique, et les motifs invoqués lors de l'entretien de service sous forme écrite du 25 novembre 2024 justifiaient la résiliation des rapports de service.

Procédure A/3051/2025

- D. a.** Par acte du 8 septembre 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant, préalablement, à son audition et celle de témoins. Principalement, il a conclu à l'annulation de la décision incidente de levée de l'obligation de travailler du 30 juillet 2024 ainsi que l'arrêté de confirmation du 4 décembre 2024, à l'annulation de la décision incidente d'ouverture de la procédure de reclassement du 12 février 2025 et à l'annulation de la décision de

résiliation des rapports de service du 7 juillet 2025. Cela fait, sa réintégration devait être proposée. Subsidiairement, il a repris les mêmes conclusions avec la condamnation du département au versement d'une indemnité de 24 mois du dernier traitement.

Les faits qui lui étaient reprochés étaient contestés pour l'essentiel et n'étaient pas constitutifs d'un motif de résiliation des rapports de service. En particulier, il n'avait pas adopté un comportement et/ou un ton inapproprié dans les réponses données aux administrés, à ses collègues ou à sa hiérarchie. En outre, il ne s'était montré violent ou menaçant à l'égard de quiconque.

Il admettait toutefois avoir exprimé à sa supérieure hiérarchique un vif agacement à l'égard des prestations de travail de son collègue, avoir demandé à effectuer la formation qui lui avait été proposée, conformément aux engagements pris par sa hiérarchie, en ce qu'elle ouvrait la voie à des perspectives d'évolution professionnelle souhaitée de longue date, s'être confié, dans un moment de grande fragilité psychologique, à celle qui était de longue date sa confidente, devenue sa cheffe et avoir cherché du soutien, avoir été profondément déçu et s'être senti trahi qu'elle rapporte ses confidences sur des éléments hautement personnels aux RH et le lui avoir exprimé, dans un contexte d'altération de sa santé et avoir parfois répondu sèchement ou avoir exprimé de la frustration, par exemple en tapant sur une table ou en posant brusquement ses lunettes. En toute hypothèse, ces faits ne constituaient pas un motif fondé de résiliation des rapports de service. Il fallait également prendre en considération la dégradation des conditions de travail à laquelle il avait dû faire face, qu'il avait essayé d'alerter sa hiérarchie et des nuisances sur son état de santé.

Son environnement de travail devait également être pris en considération, en ce sens qu'il était le seul répondant de son service pour le travail qu'il exécutait, que cette autonomie le poussait vers un certain isolement, qu'il devait rapidement passer d'une tâche à l'autre, que les demandes de consultations étaient en constante augmentation, que cela entraînait une surcharge de travail, que ses demandes de soutien n'étaient pas prises en compte par sa hiérarchie, que la surcharge de travail avait été aggravée par l'ajout de tâches en sus de celles de son cahier des charges et à l'absence de dotation en personnel supplémentaire et qu'il avait progressivement fait face à un manque de reconnaissance de son travail qui avait nuit à son état de santé.

En outre, le dossier démontrait qu'il remplissait ses devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence, qu'il offrait des prestations de qualité et qu'il avait un comportement adéquat. Il excellait dans le cadre de ses attributions et offrait des prestations de grande qualité, comme en témoignaient ses EEDP, ainsi que les centaines de courriels de remerciements reçus.

Il n'avait jamais fait l'objet de procédure disciplinaire et n'avait aucun antécédent d'ordre pénal en Suisse ou en France. Même en considérant certains des reproches comme étant fondés, d'autres mesures moins préjudiciables auraient pu être prises

et envisagées. À plus forte raison qu'il avait montré une capacité de remise en question en présentant des excuses lorsqu'il avait compris qu'il avait pu heurter, sans que cela ne soit son intention.

Par ailleurs, la procédure de reclassement était contraire au droit. Il n'avait pas bénéficié de mesures de développement et de réinsertion professionnelle alors que la loi les imposait. En outre, le département s'était contenté de fournir un « service minimum » alors que son âge et son état de santé justifiaient une protection et un accompagnement accru. Les RH s'étaient contentées de lui envoyer une copie du BPV une fois par semaine, soit un document disponible en ligne qu'il consultait déjà, sans même y avoir été invité. Dans la majorité des cas, aucun poste n'était identifié par le département alors qu'un œil attentif et bienveillant aurait permis d'envisager des postulations. Le département avait adressé un courriel à l'attention des autres directeurs des RH de l'administration. Toutefois, c'était lui qui avait dû solliciter que lesdits directeurs n'ayant pas répondu soient recontactés. Il avait dû relancer le département pour obtenir des soutiens à ses candidatures alors qu'il avait sollicité un appui pour toutes les démarches initiées, dont il informait systématiquement l'employeur. Enfin, il avait sollicité une prolongation de la procédure de reclassement, laquelle lui avait été refusée, sans motif valable. Le département n'avait pas respecté son obligation de moyen en violation du principe de la proportionnalité et son obligation de protection à son endroit au vu de la durée des rapports de service, de son âge et des conséquences dramatiques sur son avenir.

b. Le 6 octobre 2025, le département a demandé la suspension de la procédure dans l'attente de la détermination du médecin-conseil par rapport au contrôle du bien-fondé de l'incapacité de travail de A_____.

c. Par décision du 27 octobre 2025, après que A_____ se soit rapporté à justice, la chambre de céans a suspendu la procédure.

d. Le 30 octobre 2025, le département a indiqué que le médecin-conseil avait reconnu A_____ apte à travailler depuis le 21 mai 2025, nonobstant les divers certificats médicaux remis. La décision de résiliation des rapports de service avait donc été notifiée en temps opportun, de sorte que l'instruction du recours pouvait reprendre.

Il a joint à son courrier le rapport du docteur E_____ du 29 octobre 2025 qui avait reçu l'intéressé le 6 octobre précédent.

e. Par décision du 3 novembre 2025, la reprise de la procédure a été prononcée.

f. Le 7 novembre 2025, le département a relevé que sa décision n'était pas nulle et que la fin des rapports de service n'avait pas été suspendue compte tenu de la capacité de travail de l'intéressé.

g. Le 28 novembre 2025, A_____ a contesté le « rapport » du Dr E_____.

Il a joint un rapport du docteur F_____ du 18 novembre 2025, lequel s'étonnait de ne pas avoir été contacté par le Dr E_____. Il suivait l'intéressé depuis le 6 août 2025 et maintenait son diagnostic quant à l'impossibilité de travailler avec les symptômes qu'il présentait.

h. Le 8 décembre 2025, le département a conclu au rejet du recours dans la mesure où il était recevable.

Les conclusions en annulation de la décision incidente de libération de l'obligation de travailler du 30 juillet 2024, de l'arrêté du 4 décembre 2024 et de la décision incidente d'ouverture de la procédure de reclassement du 12 février 2025 étaient irrecevables.

Les faits étaient établis. A_____ n'avait pas adopté un comportement digne et correct envers ses collègues, n'avait pas entretenu des relations dignes et correctes avec sa supérieure hiérarchique, n'avait pas rempli son devoir de fonction consciencieusement et avec diligence, n'avait pas respecté les intérêts de l'État, n'avait pas établi des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public et ne s'était pas abstenu de tout ce qui pouvait lui porter préjudice. Son comportement n'avait de plus pas justifié ou renforcé la considération et la confiance dont la fonction publique devait être l'objet.

Par rapport au contexte de l'augmentation de la charge de travail alléguée, un collègue remplaçait A_____ pendant ses absences et l'aidait en cas de surcharge de travail. La supérieure hiérarchique ne lui avait jamais demandé de se mettre sous pression afin de répondre aux demandes dans les deux à trois jours ouvrés et elle n'avait pas ajouté des tâches en sus de celles qui figuraient dans son cahier des charges. Les faits en cause s'étaient déroulés postérieurement au dernier EEDP. De plus, ils avaient fait l'objet de nombreux courriels de remontrance et d'entretiens de recadrage. Les remerciements d'administrés, reçus par courriels, n'occultaient pas les manquements constatés. Ceux-ci avaient de plus été commis à de multiples reprises et au cours de plusieurs années. Il avait en outre systématiquement minimisé ses manquements et maintes fois rejeté la faute sur les autres.

La procédure de reclassement ne prêtait pas le flanc à la critique au vu des différents entretiens menés, des démarches effectuées par le département et de son soutien de candidatures. Le département avait rempli ses obligations d'information envers l'intéressé afin qu'il soit au fait qu'il ne disposait pas d'un droit à être reclassé et qu'il devait participer activement à son reclassement. Il était au courant de sa responsabilité par rapport à la demande de soutien en cas de candidatures. Il avait pu pleinement faire valoir ses droits, si bien qu'il ne se justifiait pas de prolonger la durée de la procédure de reclassement. Son âge et la durée des rapports de service n'étaient pas déterminants pour considérer que la résiliation des rapports de service serait contraire au droit. Enfin, le soutien des candidatures n'était prévu que dans le cadre de la procédure de reclassement.

Il ne se justifiait pas de proposer à A_____ des mesures de développement et de réinsertion professionnelle dans la mesure où ses candidatures n'avaient pas été retenues en vue d'un reclassement. Même si un reclassement avait été envisagé, le département n'avait pas l'obligation d'appliquer l'intégralité des mesures possibles et imaginables. En outre, il n'avait pas, à l'époque, sollicité de mesures spécifiques.

Enfin, la résiliation des rapports de service était apte à assurer le bon fonctionnement de la fonction publique et à protéger la confiance que les administrés devaient avoir en elle. Elle était, en outre, nécessaire compte tenu des insuffisances des prestations et de son inaptitude à remplir les exigences du poste. L'absence d'antécédents ne modifiait pas l'analyse faite compte tenu de la répétition des actes pendant plusieurs années, du fait qu'il s'agissait d'une résiliation des rapports de service ordinaire et de l'inadéquation de ses prestations et de son comportement. Son intérêt privé à conserver son poste devait céder le pas à l'intérêt public au respect de la loi et à la conservation d'un personnel respectueux des intérêts de son employeur. Les nombreuses remarques, entretiens et formations suivies n'avaient pas abouti à une remise en question professionnelle ni à une prise de conscience et à une modification de son attitude. Il s'était certes excusé à trois reprises auprès de sa supérieure hiérarchique, entre mai et juillet 2023, mais cette prise de conscience avait été de courte durée et sans effets à moyen ou long terme.

i. Le 27 janvier 2026, après libération du secret médical du Dr F_____, le département a indiqué que le Dr E_____ confirmait le contenu de son rapport du 29 octobre 2025. Il a joint la détermination du Dr E_____ du 22 janvier 2026.

j. Le 13 février 2026, A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions et sollicitant l'audition du Dr F_____ et sa confrontation avec le Dr E_____.

Un « regard dur » n'était pas nécessairement menaçant et de la colère n'impliquait pas agressivité et menaces. Les observations qu'il avait rédigées le 12 janvier 2025, à la suite de l'entretien de service, devaient être appréciées à l'aune de son état de santé dégradé et préoccupant. Seule une valeur probante limitée devait ainsi leur être accordée.

Les événements à l'origine de la décision attaquée étaient intervenus dans le cadre d'une dégradation importante de ses conditions de travail, manifestée par une absence de reconnaissance et une surcharge de travail. Cela avait nuit à sa santé. Il avait progressivement sombré au fil des promesses déçues.

Il a repris son argumentation sur sa situation personnelle, son âge, ses nombreuses années de service et l'absence de reproche préalable dans le cadre de l'obligation du département de faire preuve d'égards particuliers dans le traitement de sa situation.

La détermination du Dr E_____ du 22 janvier 2026 n'était pas de nature à changer l'appréciation de la situation telle qu'exposée par le Dr F_____ dans son rapport du 18 novembre 2025. Le médecin-conseil ne commentait pas le fait qu'il avait procédé à une « analyse rétrospective » se fondant sur un examen intervenu près de

cinq mois après, alors qu'un traitement médicamenteux avait été mis en place et qu'elle revêtait un « caractère hypothétique ». La demande du département ne portait pas sur la validité du rapport établi par le Dr F_____. En outre, le certificat médical délivré le 27 août 2025 par celui-ci n'était pas le premier, étant relevé que la période d'arrêt avait débuté le 21 mai 2025 constatée par d'autres médecins, avant le Dr F_____. Il aurait été sans nul doute utile de documenter les contacts avec les premiers médecins ayant prononcé l'arrêt dès le 21 mai 2025.

k. Le 4 mars 2026, à la suite du courrier informant A_____ que la cause était gardée à juger, celui-ci a exprimé son étonnement, au vu notamment des conclusions prises à titre préalable. Il avait en effet sollicité des mesures d'instruction, à savoir l'audition des parties et de témoins. S'il n'était pas donné suite à ses offres de moyens de preuve, son droit d'être entendu serait gravement violé. 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) prévoyait que la chambre administrative ordonnait d'entrée de cause et, à bref délai, la comparution personnelle des parties. Il réitérait ainsi ses offres de preuve.

l. Le lendemain, la chambre de céans a expliqué au recourant que lorsqu'elle informait les parties que la cause était gardée à juger, c'était également sur mesures d'instruction.

Procédure A/955/2026

E. a. Le 8 décembre 2025, A_____ a demandé au département de lui transmettre son certificat de travail.

b. Le 23 décembre 2025, le département lui a transmis son certificat de travail daté du 18 décembre précédent.

c. Le 28 janvier 2026, A_____ a demandé au département qu'il soit modifié afin qu'il soit conforme à la vérité et qu'il ne préterite pas notamment son avenir professionnel.

Le mot « globalement » dans la phrase « Les relations de travail ont été globalement satisfaisantes et les rapports avec ses collègues et supérieurs corrects ». La phrase « Les rapports de service ont pris fin suite à des incidents qui ont ébranlé la bonne collaboration établie depuis des années avec sa hiérarchie – ce que nous regrettons vivement » devait également être supprimée dans la mesure où les faits à l'origine de la résiliation des rapports de service étaient contestés et non établis.

d. Le 10 février 2026, la direction des RH, sous la plume de sa directrice, a accepté de supprimer le mot « globalement » dans la phrase « Les relations de travail ont été globalement satisfaisantes et les rapports avec ses collègues et supérieurs corrects ».

S'agissant de la mention des circonstances ayant motivé la résiliation des rapports de service, au vu de la gravité des faits et de la responsabilité d'employeur de ne

pas dissimuler des éléments d'importance dans le certificat de travail, il ne pouvait pas accéder à la demande de supprimer la phrase « Les rapports de service ont pris fin suite à des incidents qui ont ébranlé la bonne collaboration établie depuis des années avec sa hiérarchie – ce que nous regrettons vivement ».

Elle a joint le certificat de travail modifié en ce sens signé par le responsable de secteur RH et la directrice logistique.

- F. a.** Par acte du 13 mars 2026, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre ce certificat de travail, concluant, préalablement, à la jonction avec la cause A/3051/2025 et à son audition et celle de témoins. Principalement, la décision attaquée devait être annulée et, cela fait, le certificat de travail devait être modifié en supprimant la phrase en question.

Ledit certificat de travail était inexact, contraire au principe de la bonne foi et de nature à gravement porter atteinte à ses intérêts, notamment son avenir professionnel. La phrase en question se fondait sur des faits erronés et contestés et venait anéantir toutes appréciations positives de ses prestations. Le document ne reflétait pas la qualité des prestations fournies en faveur du département ainsi que ses qualités humaines durant les dix années de rapports de service. Les EEDP confirmaient ses excellents états de service avec des commentaires élogieux relativement au travail, à la posture professionnelle et au savoir-être, partagés tant par sa hiérarchie que par ses collègues et administrés.

La phrase litigieuse donnait au dernier temps des rapports de service une place trop importante par rapport à l'ensemble de la relation de travail. La nécessité de vérité ressortait déjà de l'insatisfaction exprimée par le département dans les autres passages du certificat précité.

Les circonstances ayant motivé la résiliation des rapports de service allaient à l'encontre du principe de bienveillance qui devait guider la rédaction du certificat de travail et constituaient une mesure de rétorsion. Cela nuisait totalement à son avenir professionnel qui, au vu de son âge, avait d'ores et déjà des chances très limitées de retrouver un emploi. Un tel certificat de travail anéantissait totalement ses possibilités résiduelles de se réinsérer dans le monde du travail, en contrariété avec le but d'un tel document. Le département avait donc adopté un comportement contraire à ses intérêts et au principe de la bonne foi.

b. Le 4 mai 2026, le département a conclu, principalement, à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à la jonction des causes, à l'octroi d'un délai pour qu'il puisse se déterminer sur le fond et au rejet du recours dans la mesure où il serait recevable.

Le certificat de travail constituait un acte matériel, lequel ne pouvait pas, en tant que tel, faire l'objet d'un recours auprès de la chambre de céans. De plus, il avait été signé par un responsable de secteur RH et la supérieure hiérarchique de l'intéressé. Aucun des deux documents n'avait été signés par l'autorité compétente, à savoir le chef du département.

Dès lors qu'il était dirigé contre une décision inexistante, le recours devait être déclaré irrecevable. Toutefois, si le recours devait être considéré comme étant recevable, le département sollicitait un délai pour répondre sur le fond.

c. Le 5 juin 2026, A_____ s'est rapporté à justice s'agissant de la qualification à retenir du « courrier » du 10 février 2026, tout en persistant dans ses conclusions.

Le département n'avait ni annoncé dans son courrier du 10 février 2026 qu'il rendrait une décision ni rendu depuis lors une autre décision que celle attaquée ici.

L'économie de procédure commandait d'entrer en matière sur le recours. De plus, de bonne foi, il ne pouvait que considérer que la direction des RH du département agissait valablement sur la base d'une délégation de compétences. Il était d'ailleurs admis que les litiges liés au certificat de travail relevaient de la gestion ordinaire du personnel, domaine dans lequel la délégation de compétences aux directions RH était pleinement reconnue.

De plus, ledit courrier contenait une motivation de refus de modifier le certificat de travail. Dans ces circonstances, il n'avait pas d'autre choix que de recourir contre ce refus de modification.

Si la chambre administrative devait considérer que le courrier du 10 février 2026 ne constituait pas une décision sujette à recours, elle devait ordonner au département de statuer formellement à nouveau.

d. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées par courrier du 8 juin 2026.

EN DROIT

1. Les deux recours ont été interjetés en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. L'acte de recours dans le cadre de la procédure A/955/2026 soulève la question de sa recevabilité.

2.1 L'autorité d'engagement est le Conseil d'État (art. 10 al. 1 LPAC).

L'autorité d'engagement d'un employé peut être déléguée en faveur des services des départements (art. 11 al. 2 LPAC), celui d'un fonctionnaire ne peut l'être qu'au chef de département (art. 11 al. 1 LPAC).

2.2 Selon l'art. 1A al. 3 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), le chef du département est l'autorité compétente pour la catégorie des fonctionnaires sous sa responsabilité.

2.3 À teneur de l'art. 39 RPAC, à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. À la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

2.4 L'art. 31A LPAC, applicable aux rapports de travail du recourant (art. 1 al. 2 let. a LPAC), prévoit la voie de recours auprès de la chambre administrative contre les décisions relatives au certificat de travail.

2.5 Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/666/2024 du 4 juin 2024 consid. 4.2 et les arrêts cités).

2.6 En tant que tel, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît toutefois cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité a pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. Il résulte de ces considérations que la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi pour les décisions administratives, soit respect du droit d'être entendu, notification régulière, etc. (ATA/1274/2022 du 20 décembre 2022 consid. 9b ; ATA/271/2015 du 17 mars 2015 consid. 1c).

2.7 À teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions de l'administration doivent être motivées. Le droit à obtenir une décision motivée, énoncé dans la disposition précitée, fait partie intégrante du droit d'être entendu, protégé par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). Il suffit, sous cet aspect, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_997/2011 du 3 avril 2012).

2.8 L'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) a édicté un corpus de directives, intitulé Mémento des instructions de l'OPE (ci-après : MIOPE) et précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux

ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1160/2021 du 2 novembre 2021 consid. 6b ; ATA/648/2020 du 7 juillet 2020 consid. 5b).

Le point 2 de la fiche MIOPE n° 01.04.02 intitulée « Autorités compétentes et délégation » renvoie à un tableau de référence qui désigne l'autorité de décision ou l'autorité à laquelle la compétence peut être déléguée.

Celui-ci précise, dispositions légales à l'appui, huit cas différents d'engagement, 30 hypothèses pendant les rapports de service, telles que le transfert, la promotion, la diminution du taux d'activité ou le congé extraordinaire sans traitement, et neuf situations à la fin des rapports de service. Il indique quelle est l'autorité compétente et les délégations possibles tant dans l'hypothèse d'un fonctionnaire que d'une personne n'ayant pas encore été nommée à ce statut. La problématique relative au certificat de travail n'y est pas abordée. À teneur de ce tableau, la quasi-totalité des décisions relatives aux fonctionnaires relèvent du chef du département. Font exception l'augmentation ou la diminution du taux d'activité, la prise d'une activité accessoire, le congé extraordinaire sans traitement, ainsi que celui pour perfectionnement pour cadre supérieur. Certaines décisions relèvent par ailleurs du Conseil d'État, sans délégation possible, à l'instar du prononcé d'une sanction disciplinaire du type retour au statut d'employé, de l'ouverture d'une enquête administrative ou de la suspension provisoire pendant l'enquête.

Il ressort de ce qui précède que, pour les fonctionnaires, quelques décisions moins importantes et, de prime abord, prises à la demande du fonctionnaire concerné, peuvent être prises par le secrétaire général. Les décisions en lien avec une sanction disciplinaire ressortissent plutôt de la compétence du Conseil d'État. La grande majorité des décisions appartient au chef du département.

2.9 Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégagant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 148 II 299 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_293/2022 du 20 janvier 2023 consid. 5.1 ; ATA/182/2023 du 28 février 2023 consid. 5.4).

2.10 La nullité d'une décision peut être invoquée en tout temps. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Entrent avant tout en considération

comme motifs de nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 148 II 564 consid. 7.2 ; 144 IV 362 consid. 1.4.3 ; 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités).

La nullité ne se décide pas ; elle se constate, d'office, en tout temps, devant toute autorité ayant à connaître de cette décision (ATF 146 I 172 consid. 7.6 ; 134 III 75 consid. 2.4 ; 122 I 97 consid. 3a).

2.11 Tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant (art. 31A LPAC).

2.12 En l'espèce, le 8 décembre 2025, le recourant a demandé à la direction des RH du département l'établissement d'un certificat de travail. Le 23 décembre 2025, un premier certificat de travail lui a été transmis par la direction des RH signé par le responsable de secteur RH et la directrice logistique. Le 28 janvier 2026, il a demandé la modification dudit certificat sur deux points. Le 10 février 2026, la direction des RH du département, sous la plume de sa directrice, a accepté de modifier le premier point. Elle n'a toutefois pas donné suite à sa demande de supprimer la phrase « Les rapports de service ont pris fin suite à des incidents qui ont ébranlé la bonne collaboration établie depuis des années avec sa hiérarchie – ce que nous regrettons vivement ».

Il est vrai que ce courrier ne contient pas le terme de « décision » ni l'indication d'une voie de recours. L'intimé y indique toutefois que la gravité des faits et sa responsabilité d'employeur commandent de ne pas dissimuler des éléments d'importance dans le certificat de travail, raison pour laquelle il ne peut pas accéder à la demande de supprimer la phrase en question. Outre ces motifs ayant conduit au rejet de sa demande, l'autorité intimée fait également référence notamment à de la jurisprudence.

Le courrier litigieux, en rejetant la demande du recourant, touche par conséquent ses droits et obligations, de sorte qu'il s'agit d'une décision au sens de l'art. 4 LPA, sujette à recours.

En outre, s'il est vrai que la loi, le MIOPE ou encore le tableau de référence précité ne renseignent pas sur la compétence de traiter une demande de modification du certificat de travail, il ressort de l'art. 39 RPAC qu'il appartient à la hiérarchie du collaborateur employé d'établir ce document portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. Cela est justifié par le fait que l'appréciation doit émaner de ceux qui ont suivi l'activité de l'intéressé au quotidien. C'est la raison pour laquelle, la hiérarchie directe du recourant a signé ledit certificat de travail.

Quant au courrier du 10 février 2026 et la compétence de la direction des RH de le signer, une interprétation systématique tend à ce que l'autorité compétente pour une demande de modification du certificat de travail relève du secrétaire général ou de la direction générale dans le respect du système susmentionné, la décision portant sur une requête du fonctionnaire.

L'interprétation téléologique plaide toutefois en faveur de la compétence de la hiérarchie, comme déjà vu ci-dessus. En effet, l'art. 39 RPAC y fait directement référence pour les motifs déjà expliqués.

Par ailleurs, selon les travaux préparatoires du PL 9'904 relatif notamment à l'art. 11 LPAC précité, traitant de la délégation, entré en vigueur le 31 mars 2009, « lors de son discours de Saint-Pierre du 5 décembre 2005, le Conseil d'État rappel[ait] que la qualité du service public dépendait, autant que des budgets, de l'état d'esprit et de la motivation de ses collaborateurs. Pour ce faire, une nouvelle politique des ressources humaines était nécessaire » (MGC 2005-2006/XI A – 10417).

Ils évoquent « une optique de gestion moderne de la fonction ressources humaines et [la] responsabilis[ation] [d]es unités administratives à l'égard de leur personnel ». L'ancienne approche des ressources humaines « était adéquate pour l'État "veilleur de nuit" voué aux tâches d'ordre public et doté d'une administration à l'effectif réduit, souvent en contact immédiat avec les membres de l'exécutif. Cela ne correspond[ait] plus à la réalité de l'État moderne, aux tâches multiples et diversifiées exigeant un personnel nombreux exerçant son activité dans des organismes divers et géographiquement dispersés sur le territoire » (MGC 2005-2006/XI A – 10427).

« Il [était] proposé d'opérer un changement de paradigme et de permettre au Conseil d'État, qui demeure[ait] certes l'autorité suprême dotée d'un pouvoir complet de surveillance, de déléguer son pouvoir de décision, au sein de l'administration, aux départements, soit à chacun des membres du Conseil d'État pris non pas dans sa fonction politique mais en sa qualité de responsable d'une grande unité administrative qu'est le département » (MGC 2005-2006/XI A – 10417).

« Il en [allait] de même, au demeurant, des autres décisions administratives relatives à la gestion des rapports de service en cours de carrière, symboliquement de moindre importance que les premières, quoique intrinsèquement liées (engagement, modification des conditions initiales des rapports de service, taux d'activité, changement d'affectation, promotion, domiciliation ...). S'y ajout[ai]ent, bien évidemment, les situations ordinaires de fin des rapports de service qu'[étaient] la démission et le départ à la retraite » (MGC 2005-2006/XI A – 10428).

« Il [était] évident qu'une telle délégation pos[ait] de manière aiguë, au sein de l'administration cantonale, la question de l'égalité de traitement entre les membres des différentes unités départementales. La fonction ressources humaines étant fondamentalement une fonction partagée, soit entre les services employeur et l'organe transversal en matière de personnel qu'[était] l'office du personnel de l'État, il rev[enait] à ce dernier d'assurer cette tâche du maintien de l'égalité de traitement et de cohérence des pratiques en matière de gestion du personnel. C'[était] pourquoi, la décision de l'unité départementale compétente sera[it] soumise à la condition résolutoire d'un préavis favorable de l'office du personnel de l'État. Ce préavis sera[it] exigé pour les décisions concernant tout membre du personnel. Il portera[it] tant sur les exigences de formes (dont le respect du droit d'être entendu, le respect

des délais, la notification des voies de recours) que de fond (examen du projet de décision aux regards des principes généraux du droit déjà mentionnés) » (MGC 2005-2006/XI A – 10430).

« Le Conseil d'État, qui demeure[ait] l'employeur et partant, l'autorité suprême en matière de rapports de service des membres de la fonction publique, pourra[it] user à volonté de son droit d'évocation et exclure ou limiter, s'il l'entend[ait], la délégation de ses pouvoirs en matière de personnel pour des catégories de personnel ou des niveaux hiérarchiques (art. 11 et 17). Enfin, une délégation [était] exclue dans les cas mentionnés par la loi (suppression d'un poste, ouverture impérative d'une enquête administrative préalable à une sanction grave ou révocation avec effet immédiat ou non) ». (MGC 2005-2006/XI A – 10430).

Il résulte en conséquence d'une interprétation historique, une volonté de l'État de favoriser davantage la délégation de compétences et de responsabiliser les départements. Cette interprétation tend en faveur de la compétence de la hiérarchie pour traiter d'une demande de modification du certificat de travail.

Dans ces conditions, il est conforme à la loi de considérer que la direction des ressources humaines de l'intimé est compétente pour traiter d'une demande de modification du certificat de travail. La décision litigieuse a donc été prononcée par une autorité compétente.

Il convient donc d'entrer en matière sur les recours des 8 septembre 2025 et 13 mars 2026.

3. Le recourant conclut à une jonction des procédures A/3051/2025 et A/955/2026.
 - 3.1 Selon l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.
 - 3.2 En l'occurrence, les procédures A/3051/2025 et A/955/2026 concernent les mêmes parties et le même complexe de faits, les questions juridiques posées par les deux recours étant en outre fortement imbriquées. Il se justifie ainsi de joindre ces deux causes sous le numéro A/3051/2025.
4. L'intimé tient les conclusions visant l'annulation des décisions incidentes de levée de l'obligation de travailler du 30 juillet 2024, de l'arrêté de confirmation du 4 décembre 2024 et d'ouverture de la procédure de reclassement du 12 février 2025 pour irrecevables.
 - 4.1 Selon l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant.
 - 4.2 L'art. 62 LPA prévoit que le délai de recours est de 30 jours s'il s'agit d'une décision finale ou d'une décision en matière de compétence (al. 1 let. a) et de dix jours s'il s'agit d'une autre décision (al. 1 let. b).

4.3 En l'occurrence, la présente cause a pour objet l'existence de motifs fondés justifiant la résiliation des rapports de service du recourant. La légalité de la levée de l'obligation de travailler du 30 juillet 2024, de l'arrêté de confirmation du 4 décembre 2024 et d'ouverture de la procédure de reclassement du 12 février 2025, lesquelles n'ont pas fait l'objet d'un recours dans le délai utile, est donc exorbitante au litige. Il ne sera en conséquence pas entré en matière sur les conclusions du recourant visant leur annulation.

Cela ne le prive toutefois pas de la possibilité de critiquer les procédures de libération de l'obligation de travailler et de reclassement ni ne rend ses griefs à ce sujet sans pertinence. L'existence des motifs ayant justifié de telles procédures sera, en effet, examinée en lien avec la procédure de résiliation des rapports de service. Un éventuel vice entachant ces procédures peut conduire au constat que la décision querellée est contraire au droit, étant rappelé que la procédure de reclassement est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst. ; ATA/403/2026 du 28 avril 2026 consid. 1.2 et l'arrêt cité).

5. Le recourant sollicite son audition, celle de témoins – sans citer de noms – et une confrontation entre les Dr F_____ et E_____.

5.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., 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). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 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). Cela n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_372/2021 du 26 janvier 2023 consid. 2.3 ; ATA/583/2024 du 14 mai 2024 consid. 2.1).

5.2 En l'occurrence, le recourant a pu faire valoir son argumentation et produire toute pièce utile devant l'intimé et la chambre de céans. Il n'expose nullement quel élément supplémentaire utile à la solution du litige son audition serait susceptible d'apporter.

Les pièces médicales figurant au dossier permettent de traiter les griefs soulevés en toute connaissance de cause.

La chambre de céans considère ainsi que le dossier contient tous les éléments utiles pour statuer sur les griefs formulés par le recourant, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des actes d'instruction supplémentaires.

6. Se pose la question de la résiliation en temps inopportun.

6.1 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).

6.2 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 et durant 180 jours à partir de la sixième 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).

6.3 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, applicable également en droit public ; ATA/1057/2024 du 3 septembre 2024 consid. 6.4). 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). La mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (arrêt du Tribunal fédéral 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4 et les références citées ; ATA/67/2024 du 23 janvier 2024 consid. 3.7). Le juge peut et doit par ailleurs 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. Il faut ainsi effectuer une appréciation globale de la valeur probante de ces avis (ATF 125 V 351 consid. 3b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_817/2021 du 24 juin 2022 consid. 6.7.3 ; ATA/182/2022 du 22 février 2022 consid. 5d).

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, 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/582/2024 du 14 mai 2024 consid. 2.5 et les arrêts cités).

6.4 En l'espèce, notifié le 8 juillet 2025 avec effet au 31 octobre 2025, le congé respecte de ce point de vue le délai fixé à l'art. 20 al. 3 LPAC.

Selon les certificats médicaux figurant au dossier, le recourant était, au moment de son licenciement, en incapacité de travail depuis le 8 janvier 2025. L'intimé a toutefois douté de la réalité d'une telle incapacité pour la période dès le 21 mai 2025 et a ainsi formé une demande auprès du médecin conseil, étant relevé que l'incapacité de travail n'est pas documentée par des certificats pour la période du 17 mars au 21 mai 2025.

Le Dr E_____ figure sur l'annuaire des médecins de l'association des médecins du canton de Genève avec mention de ses spécialités qui sont la psychiatrie et la psychothérapie. Ses compétences médicales ne sont pas remises en cause.

Dans une première détermination du 29 octobre 2025, le médecin-conseil confirme l'in vraisemblance de la survenance d'une maladie psychique incapacitante depuis le 21 mai 2025. Le Dr E_____, spécialiste mandaté par l'intimé, s'est prononcé sur la base d'entretiens téléphoniques avec les docteurs G_____ et H_____. Il lui était ainsi possible de se déterminer rétrospectivement sur l'incapacité de travail du recourant (ATA/583/2025 du 27 mai 2025 consid. 4), à plus forte raison qu'il a procédé à un entretien psychiatrique de 2h30.

Dans son rapport du 18 novembre 2025, le Dr F_____ s'est étonné de ne pas avoir été contacté par le Dr E_____ et fait part de son incompréhension par rapport à ses conclusions.

Toutefois, outre le fait que le Dr. F_____ ne dispose d'aucun titre de spécialiste en psychiatrie, il ressort des explications du Dr E_____ du 22 janvier 2026 qu'il n'a pas eu besoin de le contacter puisque son rapport du 27 août 2025 lui avait été transmis. En outre, si la détermination du Dr E_____ du 29 octobre 2025 peut paraître succincte, cela s'explique par le fait que le recourant ne l'a pas libéré de son secret médical. Il n'en demeure pas moins que des notes, destinées à un usage exclusivement interne et consignant les constatations ainsi que l'appréciation, ont été rédigées. Le recourant n'a pas demandé à y avoir accès et ne les *a fortiori* pas versées à la procédure. À teneur toutefois du compte-rendu du Dr E_____, ces notes contiennent notamment la description des résultats de l'examen, le diagnostic différentiel ainsi que l'appréciation de la capacité de travail, y compris l'appréciation rétrospective.

De plus, les critiques du Dr E_____ sur le rapport du Dr. F_____ du 18 novembre 2025 sont convaincantes. En effet, le rapport du 18 novembre 2025 établi par ce dernier cite la classification internationale de l'état dépressif sévère sans symptômes psychotique (F 32.2 [Diagnostic CIM 10]) et énumère les symptômes allégués le 27 août 2025 (abaissement de l'humeur, réduction de l'énergie, diminution de la capacité à éprouver du plaisir, diminution de l'aptitude à se concentrer, diminution de la durée et de la quantité du sommeil, diminution de la confiance en lui, impression fréquente que la vie ne vaut pas la peine d'être vécue). Le Dr. F_____ ne fait toutefois notamment aucune distinction entre les éléments subjectifs et objectifs allégués et ne présente aucune analyse de cohérence. Par ailleurs, il ressort du rapport médical du 18 novembre 2025 établi par le Dr F_____ que celui-ci suit

le recourant depuis le 6 août 2025, soit une date postérieure au 21 mai 2025 et à la notification de la décision de résiliation des rapports de service, intervenue le 8 juillet 2025.

Il ressort enfin de la détermination du Dr E_____ du 22 janvier 2026 que le spécialiste a essayé de contacter le docteur I_____, le médecin qui a validé l'arrêt de travail le 21 mai 2025, mais cela s'était avéré impossible compte tenu de son décès.

Au vu de la jurisprudence susexposée, les certificats médicaux des médecins traitants n'ont pas de valeur absolue et l'avis du médecin-conseil doit en principe prévaloir sur celui du médecin traitant, enclin à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance avec lui. Compte tenu de ce qui vient d'être expliqué, aucun élément du dossier ne remet en outre en cause l'avis du spécialiste consulté par l'intimé. Il n'y a donc pas lieu de s'en écarter.

Nonobstant les certificats médicaux produits, le recourant doit dès lors être considéré comme avoir été apte à travailler à la date de la résiliation des rapports de service. Il ne bénéficiait ainsi pas d'une période de protection contre les congés, de sorte que la décision querellée n'a pas été rendue en temps inopportun.

7. Le recourant conteste l'existence d'un motif fondé justifiant la résiliation de ses rapports de service et considère en tous les cas la décision litigieuse comme disproportionnée.

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

7.2 Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées).

7.3 L'art. 21 al. 3 1^{ère} phrase LPAC énonce que les rapports de service peuvent être résiliés pour motif fondé.

Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé 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) ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b).

7.4 Les devoirs des membres du personnel de la fonction publique du canton de Genève sont énoncés dans le titre III du RPAC.

Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b RPAC) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC).

En outre, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

7.5 Le licenciement pour motif fondé ne suppose pas l'existence d'une faute de la part de l'employé, le critère déterminant étant le bon fonctionnement de l'administration cantonale. Il ne s'agit donc pas de sanctionner un comportement fautif, mais d'adapter la composition d'un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement. La notion de motif fondé doit être concrétisée dans chaque situation à la lumière des circonstances concrètes, l'employeur jouissant d'un large pouvoir d'appréciation (arrêts du Tribunal fédéral 1C_9/2025 du 13 juin 2025 consid. 3.2 ; 1C_381/2024 du 3 avril 2025 consid. 5.2 ; 1C_17/2024 du 8 août 2024 consid. 4.2).

Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2).

De 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/980/2025 du 9 septembre 2025 consid. 4.1 ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3). Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/980/2025 précité consid. 4.1 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 6.4 ; ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7).

La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances d'espèce. 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 (ATA/530/2024 précité consid. 5.3 et l'arrêt cité).

Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

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. 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 (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 précité consid. 5.4 et les arrêts cités). Le principe de la proportionnalité 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 140 I 168 consid. 4.2.1).

7.6 En l'espèce, l'intimé reproche au recourant des prestations insuffisantes et une inaptitude à remplir les exigences à son poste. Dans la décision attaquée, il est fait référence aux motifs communiqués à l'entretien de service sous forme écrite du 25 novembre 2024.

7.7 Le recourant admet avoir exprimé, en novembre 2022, à B_____ – qui était à l'époque sa collègue – un vif agacement à l'égard des prestations de son collègue D_____, l'avoir traité d'incapable et avoir tapé sur la table. Il conteste toutefois tout autre geste.

Ce reproche s'appuie sur un courriel envoyé par l'ancien supérieur hiérarchique du recourant quelques mois plus tard et sur l'audition d'B_____ du 11 septembre 2024. Selon le compte rendu de cet entretien, le recourant s'était notamment levé d'un coup en poussant violemment sa chaise à travers le bureau, s'était saisi d'un crayon gris et, tout en mimant le geste, avait crié deux fois « Je vais lui crever les yeux ». Indépendamment de savoir si le recourant a effectivement mimé le geste en question, l'intéressé doit, en tout temps et en toute circonstances, entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues (art. 21 let. a RPAC), ce qu'il n'a pas fait en traitant son collègue « d'incapable ». Il ressort de plus du dossier que le recourant a visé ce collègue à une autre occasion, le 12 décembre 2023, en écrivant directement à sa supérieure hiérarchique, le traitant de « tire-au-flanc » et concluant son courriel par « Ras le bol de D_____ ». Même si un collaborateur peut ressentir une certaine injustice ou être agacé par le comportement d'un ou d'une collègue, il

lui appartient de rester mesuré dans les critiques qu'il peut formuler, ce qu'il n'a pas fait en rabaissant son collègue.

Il ressort de plus du dossier que le recourant a tendance à déverser sa colère ou sa frustration de façon agressive voire violente. Outre l'épisode précité, il ressort d'un courriel adressé par un agent d'exploitation à la supérieure hiérarchique du recourant, le 18 décembre 2023, qu'il avait vu, le 12 décembre 2023, le recourant « tap[er] deux fois au-dessus du bureau » car deux personnes avec qui il avait rendez-vous ne s'étaient pas présentées à l'heure prévue. Il a également eu un comportement problématique, le 24 juillet 2023, lorsque sa supérieure hiérarchique et la directrice logistique sont venues le voir à la suite de l'événement du 23 juillet 2023 dont il sera question plus loin. Lors de cette rencontre, selon les comptes rendus – concordants – le recourant a, à tout le moins, claqué violemment la fenêtre et tapé sur une armoire. Dans ses observations du 17 octobre 2024, il reconnaît d'ailleurs avoir refermé la fenêtre « un peu violemment ». Or, quelle que soit la situation personnelle, professionnelle ou la charge de travail à laquelle doit faire face le recourant, il est fondamental que soient garantis des rapports respectueux et sans violence.

Le premier reproche est fondé.

7.8 Il est également reproché au recourant une communication violente ou dont le ton est inapproprié.

Le recourant reconnaît s'être montré « insistant » dans le cadre de ses échanges avec sa hiérarchie par rapport à la formation qu'il aspirait à suivre. Il ressort toutefois desdits échanges que le ton employé par le recourant va au-delà de la simple insistance. Son courriel du 28 février 2023 au responsable de secteur RH est particulièrement révélateur. Il écrit « Maintenant je VEUX mon cours de management » en gras mettant en exergue le fait qu'il avait tenu ses engagements et demandant à sa hiérarchie qu'elle tienne les siens. Or, aucun élément du dossier ne permet d'établir que la hiérarchie de l'intéressé lui aurait promis une formation en échange du retrait de sa candidature au poste de chef de secteur, poste pour lequel la candidature de sa collègue a été privilégiée. Le ton employé par le recourant apparaît par ailleurs inadapté et témoigne d'un ton revendicateur.

Le second reproche est fondé.

7.9 Le recourant conteste le caractère inadéquat des échanges avec les administrés, sa hiérarchie et ses collègues.

Si les échanges entre le recourant et sa supérieure hiérarchique intervenus le 10 mars 2023 à propos de sa demande d'aide ponctuelle et l'échange le 16 mai 2023 avec un administré qui s'était trompé de service demeurent dans la limite de ce qui peut être considéré comme adéquat, cela n'est pas le cas des échanges avec une collaboratrice de l'OAC qui demandait si une personne avait consulté une demande d'autorisation de construire. En effet, le recourant a répondu sèchement et ironiquement à celle-ci en écrivant « On reçoit 30 à 40 demandes par jour.

Comment veux-tu qu'on se rappelle si telle ou telle DD a été demandée ? Bonne journée. ». Il a ajouté dans un autre courriel « Quand on traite une demande c'est par 10 DD et APA, multiplié par le nombre de requêtes... Si on devait procéder ainsi, nous passerions notre temps à remplir des tableaux ». Même si le recourant la « connaît bien » et qu'il emploie le tutoiement avec elle, il n'en demeure pas moins que sa réponse est inappropriée et au demeurant incomplète, puisqu'il ne répond pas à la sollicitation de sa collègue de l'OAC. Le recourant s'est d'ailleurs excusé le 8 mai 2023 reconnaissant avoir été « très sec, ce qui a[vait] rendu [ses] courriers désagréables ».

Si le dossier contient effectivement une centaine de courriels de remerciements adressés par des administrés, cet élément ne saurait occulter l'exigence faite au recourant de maintenir des relations empreintes de respect et de correction avec ses collègues.

Pour ce qui est des échanges avec sa hiérarchie, il convient de se référer à ce qui a été retenu plus haut. En outre, il ressort du dossier que le recourant semblait tenir pour responsable B_____ de sa convocation à un entretien de recadrage fixé le 5 juillet 2023. Il a en effet adressé un SMS à celle-ci après ledit entretien dont la teneur était « Es-tu fière de toi ? ». Le recourant a d'ailleurs eu conscience du caractère inadéquat et inapproprié de son message, puisque le 6 juillet 2023, soit le lendemain, il a écrit à l'intéressée pour s'excuser de l'envoi de ce message. Pour ce qui est des circonstances ayant conduit à cet entretien, dans la mesure où le recourant s'était plaint de sa situation, faisait état de pensées suicidaires et surtout que cela faisait suite à un certain nombre d'incidents, un entretien de recadrage se justifiait.

Les troisième et quatrième reproches sont fondés.

7.10 Le caractère inadéquat des courriels du 12 décembre 2023 concernant D_____ a d'ores et déjà été analysé ci-dessus. Le même jour, le recourant devait accueillir deux administrés pour des consultations. Selon les courriels figurant au dossier, échangés avec sa responsable hiérarchique entre les 15 et 18 décembre 2023, l'un des administrés avait eu du retard et n'avait pas trouvé le recourant. Force est de constater que ce dernier reconnaît dans ses courriels du 18 décembre 2023 avoir effectivement pu répondre sèchement à l'administré. Le fait que le recourant ait été malade ce jour-là, ou que la personne concernée soit arrivée en retard sans s'en excuser, ne saurait en rien justifier son comportement.

Le cinquième reproche est fondé.

7.11 Concernant l'incident du 23 juillet 2024, le témoignage de l'ouvrier en question est clair et on ne voit pas quel intérêt il aurait à relater des faits inexacts. Il en ressort que le recourant a mal accueilli celui-ci à la cuisine lui disant très froidement « bonjour ». Il lui a également dit « Vous me faites chier » lui reprochant de réduire son temps de pause compte tenu de l'utilisation du micro-ondes et des toilettes. L'ouvrier s'était senti menacé, le recourant étant

devenu rouge et faisant de grands gestes. Les dénégations du recourant ne sont pas crédibles. En effet, dans son recours, il reconnaît des tensions avec les utilisateurs des toilettes et de la cuisine. Il minimise toutefois la portée de son comportement en se bornant à admettre avoir fait preuve d'« agacement, voire de rigidité » le jour des faits. Au vu des explications de sa supérieure hiérarchique, il apparaît douteux que les ouvriers n'aient pas bénéficié d'une autorisation d'utiliser les toilettes et/ou la cuisine ou que le recourant en ait ignoré l'existence. La supérieure a en effet expliqué que, la veille de l'incident, le recourant l'avait appelée pour se plaindre de ces ouvriers et qu'elle l'avait alors informé de cette mesure. En tout état de cause, cette circonstance ne permettrait pas de justifier le comportement adopté par le recourant.

Le sixième reproche est fondé.

7.12 Au vu de ce qui précède, les reproches sont établis, à savoir plusieurs échanges au ton inadéquat avec les administrés, sa hiérarchie et ses collègues ainsi que différents accès de colère mal maîtrisés. Ainsi, par son comportement, le recourant a porté préjudice aux intérêts de l'intimé (art. 20 RPAC), n'a pas entretenu des relations dignes et correctes avec ses collègues (art. 21 let. a RPAC), n'a pas établi des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 21 let. b RPAC) et n'a pas rempli tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Son comportement est de nature à conduire à la rupture du lien de confiance.

Il sied également de relever que la hiérarchie a rappelé plusieurs fois le recourant à ses obligations et à ses devoirs du personnel, notamment par courriel du 5 mai 2023, lui demandant de répondre de manière cordiale et respectueuse en tout temps, le 5 juillet 2023, lors de l'entretien de recadrage au cours duquel il lui avait été dit que l'employeur ne pourrait accepter un nouvel événement et par courriel du 15 décembre 2023 à la suite de l'incident du 12 décembre précédent.

7.13 Le licenciement est apte à atteindre le but visé, soit adapter la composition du service en écartant un collaborateur, à savoir le recourant, dont le comportement inadéquat répété a provoqué une rupture du lien de confiance avec son employeur.

Le licenciement est nécessaire, au vu de la gravité de la faute commise, par sa fréquence, le cercle des personnes visées et l'inadéquation du comportement avec le respect des règles en vigueur dans l'administration cantonale, et aucune autre mesure moins incisive n'apparaissant apte à atteindre le but visé, dès lors que le comportement du recourant est problématique non seulement avec les administrés mais aussi avec ses collègues.

Dans la pesée des intérêts, il y a lieu de tenir compte de l'intérêt du recourant à conserver son travail et à continuer d'être rémunéré, qui est très important. À cela s'ajoutent ses très bons états de service jusqu'à 2017 (comme en témoignent ses EEDP), la longue durée de ses relations de travail avec l'intimé (dix ans), son état

psychique au moment des faits et son âge (62 ans), soit un âge proche de la retraite auquel il n'est notoirement pas facile de retrouver un emploi.

L'intérêt de l'intimé réside dans le fait d'employer des personnes donnant satisfaction dans leur travail et en qui il peut avoir toute confiance, en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'institution. Cet intérêt, tant public que privé, est primordial et on ne saurait exiger d'une autorité qu'elle reste liée contractuellement à des collaborateurs ne donnant pas – ou plus – entière satisfaction et dont le comportement est de nature à rompre la confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail.

Au vu de ce qui précède, l'intimé n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de travail du recourant, laquelle s'imposait pour les besoins du service et sa bonne marche.

- 8.** Le recourant se plaint de la procédure de reclassement. Il soutient ne pas avoir bénéficié de mesures de développement et de réinsertion professionnelle, que l'intimé a fourni « un service minimum » et qu'une prolongation de la procédure de reclassement lui a été injustement refusée.

8.1 Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

À teneur de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). 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). Le service des RH du département, agissant d'entente avec OPE, est l'organe responsable (al. 7).

8.2 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2 ; ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/506/2022 précité consid. 9b). 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).

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

Il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises (arrêts du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité)

8.3 En l'espèce, l'intimé a mis en œuvre divers moyens afin de permettre au recourant de retrouver un emploi au sein de l'administration cantonale. Aussi bien la nature du poste du recourant que la chronologie des faits montrent qu'il ne pouvait pas être attendu davantage de son employeur que ce qui a été entrepris, afin de le reclasser.

Outre que, comme vu ci-dessus, il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables prévues, il ressort du dossier que l'intéressé a été reçu à trois reprises en entretien les 24 février, 20 mars et 28 avril 2025.

Selon les comptes rendus de ceux-ci, le premier entretien avait pour but notamment de définir avec le recourant le profil des postes qui pouvaient l'intéresser, de faire l'état des lieux de ses recherches d'emploi et de ses postulations et de l'entendre au sujet de la procédure de reclassement et du constat qu'elle n'avait pas abouti. Lors du premier entretien, il a été conseillé au recourant de mettre à jour son CV. Lors du second entretien, il lui a été rappelé qu'en cas de candidature à un poste, un appui pouvait être demandé à la direction RH. Cela lui a également été dit dans la décision de reclassement du 12 février 2025 et au moins lors des envois des BPV lorsqu'un des postes mis au concours semblait correspondre à son profil ainsi qu'à son expérience.

En outre, les RH ont sollicité à deux reprises les responsables des RH des autres départements pour étudier toute possibilité d'affectation du recourant à un poste

correspondant à son profil. Le recourant a en outre régulièrement été informé par les RH des résultats de leurs recherches pour un poste correspondant à son profil dans les offres d'emploi de l'État de Genève. Ils ont d'ailleurs identifié un poste de bibliothécaire documentaliste archiviste, un poste d'assistant SST et logistique et un poste de bibliothécaire documentaliste archiviste spécialiste et ont soutenu ces trois candidatures auprès du service recruteur. Les reproches du recourant sont par conséquent infondés, étant relevé que les candidatures spontanées formulées par le recourant à l'attention de différents services du département ne pouvaient obtenir le soutien des RH dans la mesure où tous les postes vacants de l'administration cantonale doivent être mis au concours au moyen d'une publication (art. 50 RPAC).

Enfin, les attestations médicales produites ne démontrent pas en quoi les causes somatiques auraient empêché le recourant d'effectuer activement des recherches d'emploi, étant relevé qu'il ressort du dossier qu'il a participé activement à la procédure de reclassement et qu'il n'a pas fourni de certificats médicaux pour la période du 17 mars au 21 mai 2025, soit durant la période de la procédure de reclassement (du 12 février au 28 avril 2025). Il ne se justifiait dès lors pas de prolonger la procédure de reclassement.

Le recourant ne saurait ainsi reprocher à l'autorité intimée des manquements dans la procédure de reclassement, laquelle concrétise le principe de proportionnalité et a été menée de manière conforme au droit.

La décision attaquée a ainsi été prise valablement, un motif fondé de résiliation des rapports de service était donné et la procédure de reclassement a été respectée, mais a échoué. Par conséquent, l'intimé n'a pas violé le droit ni abusé de son pouvoir d'appréciation en mettant un terme aux rapports de service du recourant pour motif fondé. En ces circonstances, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions tendant à la réintégration du recourant ou au versement d'une indemnité.

Infondé, le recours sera rejeté.

- 9.** Le recourant soutient que le certificat de travail du 10 février 2026 est inexact, contraire au principe de la bonne foi et de nature à gravement porter atteinte à ses intérêts, notamment son avenir professionnel.

9.1 Le contenu de l'art. 39 RPAC, reproduit ci-dessus, est très proche de celui de l'art. 330a CO, qui peut être appliqué à titre de droit supplétif (ATA/380/2026 du 21 avril 2026 consid. 2.3 et les arrêts cités).

9.2 Aux termes de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

Sauf lorsque le travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur

dans l'entreprise. Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b).

9.3 Un certificat de travail qualifié (ou complet) doit, d'une part, favoriser l'avancement professionnel du travailleur et donc être formulé de manière bienveillante. D'autre part, il doit aussi donner aux futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur, raison pour laquelle il doit en principe être véridique et complet, ainsi que mentionner les faits négatifs qui sont importants pour l'évaluation globale du travailleur (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi. Le travailleur n'a pas de droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4 ; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction de l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, à des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1).

Le certificat de travail doit répondre aux principes parfois contradictoires de vérité et de complétude, d'une part, et de bienveillance, d'autre part. Le rédacteur du certificat de travail doit non seulement favoriser l'avenir professionnel du travailleur, mais encore donner – du point de vue d'un tiers impartial – une image la plus exacte possible de la réalité de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. Cette double exigence implique que les aspects positifs de l'activité et du comportement du travailleur doivent être valorisés sans que les éléments négatifs soient pour autant dissimulés, dans la mesure toutefois où ils revêtent de l'importance pour évaluer l'ensemble de la situation. Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée, pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 précité).

De manière générale, les derniers temps du rapport d'emploi ne doivent pas prendre une place exagérément importante par rapport à l'ensemble de la relation. Le rédacteur du certificat devra donc se méfier de la tendance à porter davantage l'accent sur les événements les plus récents, surtout lorsque ceux-ci sont chargés d'émotion (ATA/1382/2024 du 26 novembre 2024 consid. 3.2 ; ATA/1043/2022 du 18 octobre 2022 consid. 5c).

9.4 Le motif de la fin du contrat de travail n'a en principe pas sa place dans un certificat de travail. Dans la mesure où le motif n'est pas défavorable au travailleur, l'employeur peut cependant le préciser, sur demande du travailleur. Selon le Tribunal fédéral, le motif peut aussi être mentionné s'il est conforme à la réalité et pertinent pour un futur employeur, contribuant ainsi à donner une image complète des prestations et du comportement du travailleur (exemples : manque de flexibilité et d'adaptation du travailleur, implication dans le cadre d'une affaire de

blanchiment d'argent pour un banquier, comportement propre à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail dans le cas d'un licenciement immédiat justifié). Les mêmes considérations s'appliquent à la mention de l'auteur de la résiliation du contrat de travail (Geneviève ORDOLLI, *in* Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3^e éd., 2021, n. 23 *ad* art. 330a).

Le motif du congé comme l'identité de son auteur ne doivent être indiqués que lorsqu'il peut objectivement importer au futur employeur d'en avoir connaissance, notamment pour être en mesure d'avoir une appréciation générale de l'image du travailleur. Un tel cas de figure devrait demeurer rare. Tel est notamment le cas si le congé a été signifié en raison d'un manque de flexibilité et d'adaptation du travailleur, de l'envoi par le travailleur de courriers privés aux frais de l'employeur ou encore de la faute grave du travailleur ayant mené au congé. Le travailleur peut également en demander la mention (par exemple en cas de « licenciement économique » ou de « réorganisation interne ») (David AUBERT, *in* Commentaire du contrat de travail, Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], 2^e éd., 2022, n. 35 *ad* art. 330a).

9.5 Les directives contenues dans le MIOPE précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes (MIOPE 06.01.04), non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se faire une idée aussi réelle que possible des qualités et/ou défauts du candidat qui se présente à lui (ATA/380/2026 précité consid. 2.7).

9.6 S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2).

9.7 Dans un arrêt du 22 septembre 2025, la chambre des prud'hommes de la Cour de justice a retenu que la mention de la rupture du lien de confiance dans un certificat de travail suggérait un comportement fautif de la part du travailleur.

Dans l'affaire concernée, actuellement pendante devant le Tribunal fédéral, le Tribunal des prud'hommes avait considéré qu'une telle formulation ne se justifiait pas, d'une part car elle n'était pas de nature à favoriser l'avenir économique de l'intimé et, d'autre part, car il était parvenu à la conclusion que le licenciement immédiat était injustifié.

La chambre des prud'hommes a confirmé le raisonnement du Tribunal, l'appelante n'ayant pas démontré, à satisfaction de droit, que l'intimé était l'auteur du vol des

sachets d'or. Ses soupçons n'étant pas avérés, il n'y avait pas lieu de faire figurer la mention de la rupture du lien de confiance dans le certificat de travail (ACJC/1283/2025 du 22 septembre 2025 consid. 6.2).

9.8 En l'espèce, le seul point litigieux porte sur la phrase « Les rapports de service ont pris fin suite à des incidents qui ont ébranlé la bonne collaboration établie depuis des années avec sa hiérarchie – ce que nous regrettons vivement », le recourant sollicitant sa suppression.

Il convient néanmoins de reproduire les paragraphes qui précèdent afin d'apprécier la pertinence de ce passage figurant dans le certificat de travail contesté.

Après la durée de la relation de travail (du 1^{er} septembre 2015 au 31 octobre 2025), sa fonction et l'énumération des responsabilités du recourant figurent les paragraphes suivants :

« Il nous plaît à relever les compétences professionnelles de Monsieur A_____, son engagement dans les tâches confiées ainsi que la qualité de ses prestations.

Monsieur A_____ est une personne exigeante avec lui-même et envers son entourage professionnel, dotée du sens de l'organisation et des priorités. Il est autonome dans son travail et a été en capacité de l'organiser sans en référer à sa hiérarchie.

Les relations de travail ont été satisfaisantes et les rapports avec ses collègues et supérieurs corrects.

Les rapports de service ont pris fin suite à des incidents qui ont ébranlé la bonne collaboration établie depuis des années avec sa hiérarchie – ce que nous regrettons vivement ».

Il résulte des pièces au dossier que les qualités professionnelles ont, à l'évidence, été appréciées par l'intimé. En ce qui concerne ses relations avec ses collègues et sa hiérarchie, elles ont été qualifiées de satisfaisantes et correctes, sans autre précision ni qualificatif.

Même si le certificat de travail doit répondre aux principes de vérité et de complétude, son contenu ne doit toutefois pas conférer un poids trop important aux derniers temps de l'engagement, lesquels ont en l'espèce été source de tensions entre les parties. Par ailleurs, la formule selon laquelle « Les rapports de service ont pris fin suite à des incidents qui ont ébranlé la bonne collaboration établie depuis des années avec sa hiérarchie – ce que nous regrettons vivement » est de nature à focaliser l'attention du lecteur sur les circonstances de la fin des rapports de service, alors même que celles-ci ne reflètent qu'une période limitée au regard d'une relation de travail ayant duré de dix ans et au cours de laquelle les compétences professionnelles du recourant ont été reconnues.

Dans ces circonstances, une telle mention, en sus de la mention minimale que « les relations de travail ont été satisfaisantes et les rapports avec ses collègues et supérieurs corrects » revêt une importance disproportionnée dans l'appréciation

d'ensemble du certificat de travail et est susceptible de porter atteinte à son caractère bienveillant, sans apparaître indispensable à la transmission d'une image fidèle de l'ensemble des rapports de travail.

Il convient donc de supprimer la phrase « Les rapports de service ont pris fin suite à des incidents qui ont ébranlé la bonne collaboration établie depuis des années avec sa hiérarchie – ce que nous regrettons vivement » du certificat de travail établi le 10 février 2026.

Compte tenu de ce qui précède, le recours sera admis.

- 10.** Vu l'issue du litige, un émolument – réduit – de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe dans une large mesure (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure – réduite – de CHF 500.- lui sera allouée, à la charge de l'autorité intimée (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions des 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

préalablement :

ordonne la jonction des causes n^{os} A/3051/2025 et A/955/2026 sous le n° A/3051/2025 ;

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 13 mars 2026 par A_____ contre la décision du 10 février 2026 du département du territoire ;

au fond :

l'admet ;

condamne le département du territoire à modifier le certificat de travail du 10 février 2026 de A_____ dans le sens des considérants ;

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 8 septembre 2025 par A_____ contre la décision du 7 juillet 2025 du département du territoire ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge A_____ ;

alloue à A_____ une indemnité de procédure de CHF 500.-, à la charge du département du territoire ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral 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, av. du Tribunal-Fédéral 29, 1000 Lausanne 14 par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Orlane VARESANO, avocate du recourant, ainsi qu'au département du territoire.

Ségeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Philippe KNUPFER, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :