

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3474/2025-FPUBL

ATA/491/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 19 mai 2026

dans la cause

A_____

représenté par Me Xavier RIEDER, avocat

recourant

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

A. a. Le 1^{er} juillet 2014, A_____ a été engagé par l'office cantonal des systèmes d'information et du numérique (ci-après : OCSIN) de l'actuel département des institutions et du numérique (ci-après : le département) en qualité d'ingénieur de système 1, au sein des services collaboratifs et documentaires.

b. Le 1^{er} juillet 2016, il a été nommé fonctionnaire.

c. Le 1^{er} décembre 2016, il a été promu au poste d'ingénieur de système 2, puis, le 1^{er} mai 2018, de chef de secteur 2, dans le secteur messagerie et bureautique.

Il bénéficiait à ce titre du droit d'administrer les serveurs de l'infrastructure de messagerie électronique et d'accéder au contenu des boîtes aux lettres électroniques (ci-après : BAL) du personnel de l'administration ainsi qu'aux journaux de transport de courriels.

d. Son dernier traitement brut mensuel s'élevait à CHF 12'432.20, correspondant à la classe 23, position 10.

e. Lors des entretiens d'évaluation et de développement du manager (EEDM) de 2019 à 2023, son sérieux et son engagement ont été relevés par son supérieur hiérarchique, B_____. Il lui a cependant été demandé d'améliorer sa communication avec les tiers dans les termes suivants.

Selon l'EEDM du 24 octobre 2019, l'employé, utilisant parfois un ton acerbe pouvant blesser, devait s'efforcer de mieux s'exprimer dans ses rapports avec ses collègues. L'EEDM du 20 octobre 2020 soulignait un effort appréciable dans ses rapports avec ses collègues et la nécessité de garder une certaine retenue dans l'*open-space*. Dans l'EEDM du 10 mars 2022, il lui était demandé, « après une phase d'amélioration », de soigner son écoute et de respecter les avis contraires. Son humour pouvait être mal compris et il devait l'utiliser avec parcimonie. Il devait également revoir la manière dont il exprimait son désaccord et veiller à faire des remarques constructives, offrant des pistes d'amélioration.

L'EEDM du 2 mai 2023 soulignait un effort particulier de l'employé pour améliorer son contact avec les autres entités.

f. Le 24 novembre 2023, B_____ a communiqué à l'employé être préoccupé par une dégradation de son comportement rapportée par plusieurs personnes depuis quelques semaines. Il s'était en particulier adressé à une collègue la veille de manière « déplacée et disproportionnée ».

L'employé a expliqué avoir en réalité voulu se montrer « amical », la collègue en question étant une amie. Il lui avait néanmoins présenté des excuses « pour ce malentendu ». Il était du reste ouvert à s'expliquer sur son comportement, mais souhaitait savoir ce qui lui était reproché et par quelles personnes, dont il tenait à ce qu'elles soient encouragées à venir lui parler.

Le même jour, la conseillère des ressources humaines (ci-après : RH) a relevé que dans un courriel du 18 octobre 2023, adressé à ses collaborateurs au sujet d'un document « édité » par l'un d'entre eux, l'employé avait écrit : « Je viens de faire une relecture en mode révision vous verrais les commentaires. J'aimerais que l'on en retienne au moins un : Nous Sommes le secteur Messagerie et Bureautique, donc on fait au moins des copier/coller correctement ».

B. a. Le 25 mars 2024, l'employé a envisagé la possibilité de recruter un ingénieur informatique auprès d'une société de location de services durant une période de test, puis de l'engager définitivement. Il a demandé par courriel à deux collègues, C_____ et D_____, s'ils connaissaient des telles sociétés.

b. D_____ a transféré ce message à deux subordonnés, E_____ et F_____. Ce dernier lui a recommandé de demander aux RH si un tel procédé était autorisé. Le contrat de durée indéterminée de l'État prévoyait une période d'essai. Le recrutement envisagé allait à l'encontre des principes de l'administration. Favoriser une société s'apparentait à l'octroi d'avantages.

F_____ a adressé une copie de son courriel à B_____.

c. Le 26 mars 2024, B_____ a alerté A_____ sur le fait que le procédé de recrutement envisagé n'était pas conforme aux directives applicables. Il devait être plus précis et attentif aux mots utilisés lorsqu'il sollicitait l'avis de ses collègues.

Dans l'historique du courriel de B_____ figurait celui, d'origine, envoyé par A_____ à ses deux collègues la veille. N'y apparaissaient par contre pas le transfert de son message à F_____ ni la réponse de ce dernier.

d. Le 27 mars 2024, à 6h52, A_____ s'est connecté au serveur de gestion de la messagerie « MGT ». Il a lancé l'application One4SCE, servant à extraire des journaux de transports de courriels des métadonnées telles l'expéditeur, le destinataire, la date, l'heure, le sujet ainsi que les personnes mises en copie. Il a utilisé les critères de recherche « destinataire : B_____ » et « sujet : RE : Help ». Cela lui a révélé l'existence de la réponse de F_____ envoyée en copie à B_____ la veille, dont il a consulté les « données techniques » ainsi que les métadonnées.

e. Le même jour, il a répondu à B_____ qu'il ne comptait pas déroger aux directives de l'État. Selon ses vérifications, il s'était trompé de destinataires dans son premier message, qui était adressé à « gorgo » et « germon », et non à « F_____ ».

f. Le 10 avril 2024, B_____ lui a demandé comment il était au courant de la réponse de F_____, qu'il ne lui avait pourtant pas été transférée. L'employé a donné une réponse vague, puis dit ne rien savoir.

Ayant des doutes, B_____ a obtenu l'autorisation d'identifier d'éventuels accès non autorisés à sa BAL. Le 3 juillet 2024, la cellule enquête de l'OCSIN a rendu un rapport révélant les accès du 27 mars de A_____ aux métadonnées de la messagerie de F_____.

g. Le 9 décembre 2024, l'employé a eu un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques et été informé du résultat de l'enquête. Il a été convoqué à un entretien de service fixé au 9 janvier 2025, devant porter sur ce sujet ainsi que des propos inadaptés et l'encadrement insuffisant de son équipe. Il a également été libéré de son obligation de travailler et ses droits d'accès informatiques ont été supprimés.

Il s'est opposé à une telle mesure, qu'il tenait pour injustifiée et disproportionnée. Il avait consulté les métadonnées d'un seul courriel le 27 mars 2024, afin de vérifier, sans intention malveillante, s'il n'avait pas été envoyé par erreur aux mauvais destinataires.

h. Lors de l'entretien de service du 9 janvier 2025, il lui a été reproché de ne pas avoir respecté, à la date précitée, la procédure prévue par le règlement de l'OCSIN. Il aurait dû demander l'ouverture d'un « ticket » d'incident auprès du centre de service, ainsi que l'accord de son collègue et de son supérieur hiérarchique.

L'employé a expliqué avoir fait la recherche incriminée par « réflexe technique ». Il voulait vérifier l'existence d'un éventuel problème lié au message envoyé initialement à deux collègues, qu'il n'avait pas transmis en copie à son supérieur, lequel lui avait néanmoins répondu. Il réalisait avoir commis une erreur.

Il a également été reproché à l'employé de n'avoir pas respecté les instructions de B_____ concernant le suivi de H_____, collaborateur sous sa supervision, dont le comportement posait problème. Il avait refusé d'effectuer plusieurs corrections aux entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2022 et 2024 du précité. Il lui était par ailleurs arrivé d'adopter un ton acerbe et blessant dans ses relations avec ses subordonnés, en particulier les 18 octobre et 23 novembre 2023.

L'employé a expliqué avoir souvent reçu des reproches de son supérieur au sujet de son comportement, sans toutefois connaître l'identité des personnes s'en étant plaintes. Il souhaitait disposer des EEDP de tous les collaborateurs sous sa responsabilité ainsi que les entretiens de fin de service pour pouvoir se défendre. Certains lui avaient déjà été envoyés à son adresse électronique privée, puisqu'il n'avait plus accès à sa messagerie professionnelle. La conseillère des RH a attiré son attention sur le fait qu'un tel envoi était contraire à la protection des données personnelles.

i. Les 21 janvier et 3 février 2025, le compte rendu de l'entretien de service, les documents sur lesquels l'employeur fondait ses griefs et les EEDP ainsi que d'autres documents requis par l'employé ont été transmis à ce dernier.

j. Le 6 février 2025, A_____ a fait des observations complémentaires écrites.

La réponse de B_____ l'avait amené à croire qu'il avait mis ce dernier en copie de son courriel du 25 mars 2024. En bon technicien, il avait cherché à comprendre l'origine de son erreur. La recherche effectuée lui avait révélé que son courriel avait été transféré au précité par F_____. Il en avait déduit s'être adressé à ce dernier par erreur, à la place de D_____. Il n'avait alors pas compris le cheminement réel de son courriel. Il avait agi sans mauvaise intention. Dans le cas contraire, il n'aurait

pas prévenu son chef de son erreur. Il ne se rappelait pas avoir nié la recherche incriminée dans la discussion du 10 avril 2024.

Il n'avait en tous les cas pas pu consulter le contenu des courriels recherchés.

Il avait mis en place un suivi structuré de H_____ et l'avait régulièrement « recadré ». Cela avait été relevé dans les EEDM de A_____. Il n'avait pas refusé de suivre les instructions de son supérieur, mais discuté ouvertement avec lui du contenu des EEDP de H_____, comme le montrait l'examen intégral des courriels échangés avec B_____.

À l'automne 2023, il avait traversé une période particulièrement éprouvante sur le plan personnel à la suite d'un accident de moto. Dans ce contexte, il s'était adressé à deux collègues de manière inappropriée, les 18 octobre et 23 novembre 2023. Il avait toutefois pris en considération les remarques reçues et changé son comportement.

k. Par arrêté du 12 février 2025, le Conseil d'État a libéré l'employé de son obligation de travailler à partir du 9 décembre 2024.

l. Le 19 mars 2025, la conseillère d'État en charge du département a constaté l'existence de motifs de résiliation des rapports de service et ouvert une procédure de reclassement, en reprenant de manière détaillée les différents manquements retenus contre l'employé.

Dans le cadre de cette procédure, l'employé a postulé plusieurs emplois, en dehors de l'OCSIN, avec pour certains l'appui des RH. Ceux-ci lui ont pour le surplus transmis à plusieurs reprises la listes des places vacantes au sein de l'administration cantonale.

La dernière des trois séances prévues, fixée au 30 juin 2025, avait pour objet l'audition finale de l'employé.

m. Le 13 mai 2025, l'OCSIN a transmis à l'intéressé un certificat de travail intermédiaire. Il en ressortait un fort investissement et une très grande motivation dans l'exécution des tâches confiées. « Orienté solution » et curieux d'apprendre, l'employé avait maintenu ses connaissances à jour. Ses fortes capacités techniques faisaient de lui un « expert métier » reconnu. Dans le contexte de son activité, son attention avait été attirée, à une reprise, sur la nécessité d'une plus grande rigueur dans le respect de la procédure interne liée à la sécurité de l'information. Cela n'avait toutefois pas altéré l'implication dont il avait fait preuve tout au long de son parcours au sein de l'office.

n. Le 26 juin 2025, A_____ a informé son employeur être en arrêt de travail pour cause de maladie et lui a transmis un certificat médical de son psychiatre, le déclarant en incapacité de travailler du 19 juin au 18 juillet 2025. Il ne pourrait dès lors pas se rendre à la séance prévue le 30 juin 2025.

L'employé a ultérieurement déploré qu'aucun poste ne lui avait été proposé. L'administration s'était contentée de lui transmettre la liste des postes vacants

publiée sur le site de l'État, accessible à tous. Il avait spontanément pris l'initiative de soumettre plusieurs candidatures, sans succès. Le certificat de travail était insuffisant. Il se justifiait dès lors de prolonger la procédure de reclassement.

Les RH ont toutefois refusé une telle prolongation, la procédure ayant été menée à terme dans le respect des règles.

L'employé a produit un second certificat médical le déclarant incapable de travailler du 18 juillet au 18 août 2025.

o. Le 21 juillet 2025, l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) a sollicité un contrôle par le médecin-conseil du bien-fondé de l'incapacité de travail, ainsi que du lien pathologique entre les causes des deux arrêts de travail, pour les motifs suivants. L'employé n'avait pas d'antécédents médicaux, son dernier arrêt maladie de plus d'une journée résultait d'un accident non professionnel, il était en contentieux avec son employeur depuis sa suspension du 9 décembre 2024 et l'arrêt maladie annoncé survenait onze jours avant la clôture de la procédure de reclassement.

p. Le 30 juillet 2025, les RH ont annoncé la clôture de la procédure de reclassement, laquelle n'avait pas abouti.

q. La médecin traitante de A_____ a rempli et transmis à la médecin-conseil, experte certifiée en appréciation de la capacité de travail, un formulaire intitulé « demande de renseignements médicaux ».

r. Le 15 août 2025, la médecin-conseil a reçu l'employé pendant 1h45.

Selon ses conclusions du 18 août suivant, du point de vue psychiatrique, la capacité de travail de l'employé était pleine. L'hypothèse selon laquelle il présentait durant le mois de juin précédent une maladie psychique incapacitante paraissait invraisemblable. Selon une supposition raisonnable, sa capacité de travail n'avait pas diminué durant toute la période de l'arrêt.

s. Par décision du 4 septembre 2025, la Conseillère d'État en charge du département a résilié les rapports de service de A_____ pour motif fondé sur l'insuffisance des prestations et l'inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 décembre 2025.

Référence était faite aux motifs communiqués notamment lors de l'entretien de service, concernant l'accès aux métadonnées de la messagerie de l'un de ses collègues le 27 mars 2024 et divers manquements en matière d'encadrement du personnel ainsi que de comportement. La décision tenait compte de ses griefs relatifs aux motifs du licenciement, à la procédure de reclassement et à son certificat intermédiaire de travail.

t. Le 8 septembre 2025, la psychiatre de l'employé a requis des RH des éclaircissements de nature clinique, l'avis de la médecin-conseil ne comportant aucune anamnèse ni examen psychique.

Les RH ont répondu ne pas pouvoir donner suite à cette demande, n'ayant pas accès aux données médicales de leurs collaborateurs.

u. Le 22 septembre 2025, l'employé a sollicité une copie complète de la procédure et de son dossier personnel. Celui-ci lui a été transmis le 3 octobre suivant.

- C. a. Par acte posté le 6 octobre 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 4 septembre 2025, concluant au constat de sa nullité, subsidiairement à son annulation, à sa réintégration immédiate ou, à défaut, au paiement d'une indemnité équivalant à 24 mois de son dernier traitement, soit de CHF 323'237.20.

Il a préalablement sollicité la restitution de l'effet suspensif, l'audition des parties ainsi que la production, outre de l'intégralité de son dossier, soit depuis 2014, de toutes les décisions en lien avec une insuffisance des prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste rendues les cinq dernières années, ainsi que de l'ensemble des courriels échangés avec sa hiérarchie depuis son engagement.

La médecin-conseil n'avait pris aucun renseignement auprès de sa psychiatre. Son analyse ne reposait sur aucune anamnèse ni examen psychique et se limitait à une appréciation psychiatrique ponctuelle, lacunaire et partielle. Elle n'était pas propre à renverser la présomption de validité attachée aux certificats médicaux. Le licenciement était dès lors intervenu durant une incapacité de travail, soit une période de protection absolue contre le licenciement, ce qui entraînait sa nullité.

L'intimé avait violé son droit d'être entendu. La décision querellée était insuffisamment motivée et ne prenait pas en compte les griefs soulevés dans ses déterminations du 6 février 2025. L'intimé lui avait en outre refusé la consultation du dossier, qu'il ne lui avait transmis que le 3 octobre 2025, nonobstant ses demandes explicites et réitérées dès le 16 décembre 2024.

En prenant connaissance du courriel de B_____ du 26 mars 2024, il avait cru à la survenance d'une erreur technique, par laquelle son courriel de la veille avait été adressé à son supérieur. Il avait donc initié une recherche, par réflexe puisqu'il avait lui-même développé l'application One4SCE, très utilisée dans son service. Cela l'avait amené à constater que son courriel avait été transmis à B_____ par F_____, et à penser qu'il l'avait adressé à ce dernier par erreur, en lieu et place de D_____. Aussi avait-il dit à B_____ que son message était destiné à ce dernier et à C_____, et non à F_____. Il n'avait en tout état de cause pas eu accès au contenu du courriel du précité, mais seulement aux informations concernant l'émetteur, le destinataire, l'objet et l'heure de l'envoi. Il n'avait pas agi par malveillance ou pour obtenir des informations confidentielles. Il reconnaissait avoir commis une erreur, qu'il regrettait sincèrement, mais n'avait nui ni à l'État, ni à un administré.

L'autorité avait continué à lui faire pleinement confiance durant neuf mois après la communication du rapport d'enquête, sans restriction, ce qui n'avait posé aucun problème. Bien au contraire, il avait porté plusieurs projets stratégiques.

Comme relevé dans ses observations du 6 février 2025, les griefs de son employeur concernant son comportement étaient infondés. Ses qualités de cadre avaient été relevées dans ses EEDM et le reproche d'irrespect des instructions de son supérieur reposait sur des courriels incomplets ou mal retranscrits. Il avait identifié et adéquatement traité la problématique liée au comportement de H_____, lequel était encore en fonction.

Il ne pouvait pas lui être fait grief d'avoir sollicité les EEDP de ses collaborateurs pour se défendre depuis son adresse privée, à un moment où il n'avait plus accès à sa messagerie professionnelle.

La décision querellée contrevenait également au principe de proportionnalité. L'autorité aurait pu prendre une mesure plus ciblée, comme la suppression de ses droits d'administrateur, et prononcer une sanction moins sévère, comme un blâme ou un avertissement, pour répondre adéquatement à la problématique soulevée.

b. Par décision du 28 novembre 2025, la chambre administrative a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.

c. L'intimé a conclu au rejet du recours.

Le recourant avait reçu les pièces sur lesquelles était fondée la décision querellée ainsi que son dossier. Il n'expliquait pas en quoi les autres pièces requises étaient pertinentes.

La médecin-conseil avait réalisé un examen approfondi et professionnel, fondé sur les pièces du dossier, le formulaire rempli par la médecin traitante et une consultation de près de deux heures. Son avis était dès lors probant et devait être préféré à celui de la psychiatre du recourant, laquelle n'avait produit aucune expertise ni rapport médical.

La décision querellée mentionnait les principaux griefs de l'intimé et renvoyait pour le surplus à l'entretien de service et à la décision d'ouverture de la procédure de reclassement. Celle-ci reprenait les principaux arguments développés par le recourant dans ses observations du 6 février 2025.

Conformément à sa demande, le recourant avait reçu, les 21 janvier et 3 février 2025, le compte rendu de l'entretien du 9 janvier précédent, l'ensemble des annexes auxquelles il avait été fait référence, les EEDP caviardés de certains membres du personnel ainsi que d'autres documents. Il n'avait requis son dossier complet que le 22 septembre 2025, et celui-ci lui avait été envoyé le 3 octobre suivant.

L'EEDM du recourant du 2 mai 2023 était bon dans l'ensemble, sans être élogieux. Son attitude s'était toutefois dégradée à la fin de l'année précitée et son EEDM 2024, s'il avait pu être finalisé, aurait été négatif. Le recourant avait été repris à plusieurs reprises pour le suivi insuffisant de H_____ et le contenu des EEDP le concernant. Il avait remis en question quasi systématiquement sa hiérarchie à ce sujet et les lacunes de l'encadrement de cet employé avaient eu pour effet de détériorer l'ambiance de travail au sein de l'*open-space*.

En demandant à ses collaborateurs de lui transmettre leurs EEDP à son adresse privée, il ne s'était pas soucié de la protection de leurs données personnelles, ce qui était préoccupant au vu de sa position de cadre ainsi que des motifs de la procédure ouverte contre lui.

Ses explications selon lesquelles il avait cru que l'envoi de son courriel du 25 mars 2024 avait subi un problème technique n'étaient pas convaincantes. Il avait violé les prescriptions réglementaires en matière d'accès sécurisé aux BAL dans son propre intérêt. Eu égard à sa position de cadre, cela était de nature à rompre le lien de confiance avec sa hiérarchie. Il ne pouvait rien tirer du temps écoulé entre le rapport de la cellule enquête, communiqué en plein été, et sa suspension. Son supérieur avait en effet été absent durant cette période, d'abord en vacances puis en congé accident. Le comportement du recourant démontrait qu'il n'avait pas pris la mesure de la gravité de sa faute.

d. Dans sa réplique, le recourant a persisté dans ses conclusions, ensuite de quoi les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur les actes d'instruction sollicités.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).
2. Le recourant tient la décision querellée pour insuffisamment motivée et reproche à l'autorité de lui avoir refusé l'accès à son dossier en temps utile.

Il sollicite l'audition des parties, la production de l'intégralité de son dossier, de toutes les décisions en lien avec une insuffisance des prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste rendues depuis cinq ans, ainsi que de l'ensemble des courriels échangés avec sa hiérarchie depuis son engagement.

2.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2).

Le droit d'être entendu oblige l'autorité à motiver sa décision. Il suffit qu'elle mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_12/2017 du 23 mars 2018 consid. 3.3.1). La jurisprudence admet que le renvoi de la décision litigieuse de licenciement aux faits tels que décrits lors de l'entretien de service satisfaisait aux exigences de motivation de ladite décision (ATA/47/2025 du 14 janvier 2025 consid. 3.2 ; ATA/1142/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 3 et les références citées).

Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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. Il n'implique pas le droit d'être entendu oralement ou d'obtenir l'audition de témoins (art. 28 et 41 LPA ; ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1)

2.2 En l'espèce, la décision querellée est certes brièvement motivée et ne développe pas les griefs contre le recourant qu'elle mentionne. Elle fait toutefois référence aux motifs communiqués lors de l'entretien de service du 9 janvier 2025, durant lequel les manquements reprochés au recourant lui ont été précisément exposés. La décision d'ouverture de la procédure de reclassement du 19 mars 2025, ayant précédé le licenciement, reprend en outre l'ensemble des griefs concernés de manière très détaillée. Le recourant n'a ainsi eu aucune difficulté à saisir les manquements retenus contre lui et à les contester dans son recours.

L'intimé n'a donc pas violé son devoir de motivation.

2.3 Le recourant a reçu les pièces sur lesquelles l'autorité s'est appuyée pour retenir une violation de ses devoirs, ainsi que celles requises en sus, dont les EEDP de certains collaborateurs, les 21 janvier et 3 février 2025. L'intimé lui a aussi transmis l'intégralité de son dossier personnel le 3 octobre 2025, donnant ainsi suite à sa demande dans ce sens du 22 septembre précédent.

Le recourant a donc eu accès, peu après l'entretien de service du 9 janvier 2025 et avant de prendre position par écrit à ce sujet, à toutes les pièces pertinentes de la procédure et à toutes celles qu'il souhaitait consulter en sus. Il a également obtenu l'intégralité de son dossier personnel rapidement après l'avoir demandé.

Son grief tiré de la violation de son droit à l'accès au dossier tombe dès lors à faux.

2.4 Comme exposé ci-après, le dossier comporte les pièces permettant d'examiner le bien-fondé des manquements reprochés au recourant. Les faits concernant la

consultation des métadonnées de la BAL de F_____ sont établis et admis pour l'essentiel. Quant aux reproches qui lui ont été adressés sur le plan du comportement et du suivi d'un collaborateur, ils reposent sur ses EEDM et les courriels versés au dossier.

Il n'est en conséquence pas utile d'ordonner la production de pièces supplémentaires. On ne voit pas en quoi l'examen des autres courriels échangés entre le recourant et sa hiérarchie et des pièces de son dossier personnel ne figurant pas déjà à la procédure permettrait d'amener des éléments pertinents supplémentaires. La chambre administrative, n'étant pas liée par la pratique de l'intimé, n'a pas non plus besoin de connaître les précédentes décisions de résiliation des rapports de service prises pour des motifs fondés sur l'insuffisance des prestations ou l'inaptitude à remplir un poste. Il est relevé à cet égard que le recourant ne soutient pas que d'autres collaborateurs se seraient vus reprocher le même comportement que lui.

Pour les mêmes raisons, il n'est pas nécessaire d'entendre les parties, lesquelles ne peuvent pas se prévaloir d'un droit à une audition orale.

Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes de preuves du recourant.

3. Le recourant fait valoir la nullité de la décision querellée au motif qu'elle a été prononcée durant une période d'incapacité de travail, pendant laquelle il était protégé contre les congés.

3.1 Aux termes de l'art. 5 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 membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il peut en tout temps devoir se soumettre à un examen médical d'une ou d'un médecin du travail ou d'une ou d'un médecin-conseil (al. 2).

L'art. 24A RPAC prévoit que l'employeur peut mandater une ou un médecin-conseil, aux fins de vérifier le bien-fondé d'une incapacité de travail attestée par un certificat médical ou de définir l'éventuelle période de protection en cas de résiliation des rapports de service (al.1). La ou le médecin-conseil peut prendre contact avec les médecins traitants du membre du personnel, avec l'accord de ce dernier (al. 2).

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).

3.2 En l'espèce, selon les certificats médicaux de sa psychiatre, le recourant était, au moment de son licenciement, en incapacité de travail depuis le 19 juin 2025. L'intimé a toutefois douté de la réalité d'une telle incapacité, eu égard à sa survenance durant le contentieux et peu avant la fin de la procédure de reclassement, ainsi qu'à l'absence d'antécédents médicaux de ce type du recourant.

Le rapport de la médecin-conseil est univoque et confirme l'in vraisemblance de la survenance d'une maladie psychique incapacitante en juin 2025. La spécialiste mandatée par l'intimé s'est prononcée sur la base d'un questionnaire rempli par la psychiatre du recourant et sur une consultation de celui-ci de 1h45. Elle s'est donc fondée sur un examen effectif de l'employé ainsi que des informations médicales reçues à son sujet.

Au vu de la jurisprudence susexposée, les certificats médicaux 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. Aucun élément du dossier ne remet en outre en cause l'avis de la spécialiste consultée 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, ce qui conduit au rejet de son moyen relatif à la nullité de la décision querellée.

- 4.** 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.

4.1 Selon l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice.

L'art. 23 RPAC prescrit aux membres du personnel chargés de fonctions d'autorité d'organiser le travail de leur service (let. a) et de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b).

4.2 L'art. 23A RPAC oblige le personnel de la fonction publique qui dispose de l'accès à un téléphone, à un poste de travail informatique, à Internet, à un compte de messagerie ou à tout autre outil de communication électronique mis à disposition par l'État d'utiliser ces ressources à des fins professionnelles (al. 1). Lorsque les intérêts prépondérants de l'État de Genève, tels que la sécurité informatique ou le bon fonctionnement du service, l'exigent, des contrôles individualisés, et le cas échéant un accès à la liste des appels et à leur durée, au poste de travail informatique ou au compte de messagerie, peuvent être ordonnés par le chef du département ou son secrétaire général. Ces mesures respectent, dans toute la mesure du possible, la sphère privée des membres du personnel concernés (al. 5).

4.3 Selon l'art. 5 du règlement sur l'organisation et la gouvernance des systèmes d'information du 26 juin 2013 (ROGSIC – B 4 23.03), l'OCSIN a pour mission de développer, d'entretenir, d'exploiter et de faire évoluer – avec les départements et offices bénéficiaires – les systèmes d'information et de communication de l'administration cantonale, en adéquation avec les objectifs de politiques publiques du Conseil d'État et en conformité avec les dispositions légales.

Conformément à l'art. 8 al. 1 let. a ROGSIC, il prend, conjointement avec les maîtres de fichiers, toutes les mesures appropriées pour (1) préserver la sécurité de l'information de l'administration cantonale, et (2) appliquer les dispositions de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08).

4.4 En règle générale, les instructions, les circulaires et les directives administratives – ou, en d'autres termes, les ordonnances administratives – n'ont pas force de loi. Elles ne peuvent sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser (ATF 141 II 338 consid. 6.1). 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).

Selon l'art. 2 de la directive EGE-10-06 du comité de sécurité de l'information du 30 septembre 2022, l'accès accordé à chaque membre du personnel est strictement personnel et intransmissible, et son usage conforme aux règles en vigueur (al. 2). Chaque utilisateur endosse la responsabilité des accès et actions effectués avec son identité numérique (al. 3). Chaque membre doit employer ses autorisation et accès dans un cadre professionnel (al. 5 let. a).

Selon l'art. 3.3 al. 1 de la directive EGE-10-21 du comité de sécurité de l'information du 30 septembre 2022, le manager n'est pas habilité à réaliser lui-même des enquêtes ou investigations, y compris la collecte de preuves, en

matière de sécurité de l'information. L'art. 5.1 de cette même directive précise que le manager est autorisé à consulter les informations professionnelles reçues ou stockées par un membre de son personnel sur les ressources numériques de l'administration lorsque : a) la poursuite des activités de son périmètre organisationnel est mise en péril par l'indisponibilité de cette personne ; b) le besoin de consulter ces données est avéré et justifié (al. 1). Afin d'assurer la protection de la sphère privée de cette personne, son manager doit demander la mise en œuvre du principe des quatre yeux au moyen de la requête « Accès aux données – Procédure 4 yeux » (al. 2).

Selon l'art. 1.2.2 du règlement spécifique SCD, complétant l'art. 8 ROGSIC et la directive EGE-10-07 du comité de sécurité de l'information, l'ouverture d'une BAL ou l'accès à une application, par exemple une base GED ou des espaces collaboratifs, est strictement interdit sans l'accord du propriétaire des données. Sont réservés les cas particuliers liés à une requête d'un juge ou à la demande formelle du secrétaire général du département conformément au règlement du personnel.

4.5 Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

L'art. 22 LPAC énonce qu'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 : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

Il ne s'agit pas de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile ou impossible, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/325/2021 du 16 mars 2021 consid. 3b ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé est une mesure administrative qui ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 4.2 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a).

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). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 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).

4.6 L'autorité dispose 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 et pour choisir la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée. Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, à l'égard du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction (arrêt du Tribunal fédéral 1C_172/2025 du 1^{er} octobre 2025 consid. 3.1.1 et les références citées).

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation est 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. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités).

Le principe de proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

4.7 Selon l'art. 31 LPAC, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 4).

4.8 En l'espèce, le 27 mars 2024, le recourant a accédé au serveur de gestion de la messagerie de l'État et utilisé l'application One4SCE sans en référer à sa hiérarchie. Quoi qu'il en dise, eu égard aux critères de recherche choisis (« destinataire :

B_____» et « sujet : RE : Help »), son but était indéniablement d'identifier le courriel qui avait été transmis à son supérieur hiérarchique, concernant son interrogation relative à la possibilité de recruter un ingénieur à titre d'essai par le biais d'une société externe. Cette recherche lui a permis de savoir que ce courriel provenait de la BAL de F_____, puis d'en consulter les métadonnées ainsi que d'autres informations de nature technique.

Il a, ce faisant, violé ses devoirs de service, lui interdisant d'utiliser ses accès pour consulter les métadonnées d'une BAL hors d'un contrôle ordonné par le juge, le département ou le secrétaire général, ou hors d'une procédure, dite de quatre yeux, permettant, en cas de nécessité pour le service, l'accès à des données numériques en possession d'un collaborateur absent. Son statut de cadre ne l'habilitait ainsi pas à réaliser une telle recherche de son propre chef, ce qu'il ne conteste pas.

Les motifs qu'il invoque n'emportent pas conviction, dans la mesure où il n'avait aucune raison de croire que sa messagerie avait subi un problème technique. Une telle défaillance n'aurait de toute manière pas justifié un accès aux journaux de transports de courriels sans l'accord de l'intimé ou du secrétaire général.

Un tel manquement était propre à porter atteinte à la confiance de son supérieur, dont il a illicitement suivi la correspondance électronique.

Il s'agit toutefois d'un acte isolé, n'ayant pas eu de conséquence sur la bonne marche du service ou son image à l'égard du public ou du reste de l'administration. Cet acte ne lui a pas non plus permis d'accéder au contenu du courriel en cause ni à des informations strictement confidentielles, dont il n'aurait pas pu prendre connaissance autrement, en particulier en interrogeant ses collègues, puis les collaborateurs de ceux-ci, sur le traitement de son courriel d'origine et les personnes avec lesquelles ils avaient communiqué à ce sujet. Il a ainsi utilisé illicitement l'application en cause afin d'obtenir l'information souhaitée immédiatement et rapidement, par le biais d'un procédé qu'il maîtrisait parfaitement.

4.9 Il apparaît dans les échanges de courriels versés à la procédure concernant le suivi de H_____ que celui-ci a fait l'objet de discussions régulières entre le recourant et son supérieur, en particulier lors des EEDP. Il n'en résulte toutefois pas que le recourant aurait négligé le suivi de cet employé, ni qu'il aurait refusé de suivre une instruction de B_____ à ce sujet. Il a, en particulier, informé ce dernier avoir adressé à H_____, durant une séance de 30 minutes le 20 février 2022, une série de consignes strictes au sujet de propos à bannir (pièce 3 rec., annexe 15). Les EEDM du recourant ne comportent pour le surplus aucune observation relevant des manquements sur le plan de la gestion de son équipe.

Il n'est ainsi pas établi que le recourant a violé ses devoirs de cadre, en particulier en n'assumant pas le suivi d'un collaborateur dont le comportement posait problème.

4.10 Il résulte de ses EEDM de 2019 à 2022 que le recourant a été repris par sa hiérarchie pour la manière inadéquate dont il s'adressait à ses collègues. Son

comportement s'est amélioré sur ce plan et n'a pas suscité de remarque dans l'EEDM 2023. Le recourant a reçu un reproche de son supérieur hiérarchique fin 2023 pour le même type de problème. Il a cependant, implicitement, admis s'être adressé à une collègue de manière inadéquate, dit lui avoir présenté des excuses, expliqué traverser une période difficile consécutive à un accident ainsi qu'être disposé à discuter avec toutes les personnes qu'il aurait pu heurter, dont il ignorait toutefois l'identité.

Le courriel du 18 octobre 2023 comporte certes une remarque négative qui aurait pu être exprimée de manière plus professionnelle. Cette remarque, s'inscrivant dans un courriel d'un style pour le moins informel, ne peut toutefois pas être tenue pour agressive ou irrespectueuse envers la collaboratrice concernée. Celle-ci, à teneur du dossier, ne s'en est par ailleurs pas plainte.

Toujours selon les éléments au dossier, l'intimé n'a pas relevé d'autres problèmes relatifs à la communication du recourant avec ses collègues depuis fin 2023.

Il est ainsi établi qu'il a amélioré son comportement sur ce plan entre 2019 et 2022, et qu'il s'est adressé à une collègue de manière inadéquate à une seule reprise dans une communication à fin 2023, dont il s'est excusé et dont le contenu exact ne ressort pas de la procédure.

Pour le surplus, comme en atteste en particulier son certificat de travail intermédiaire du 13 mai 2025, ses qualités professionnelles étaient reconnues et appréciées.

4.11 En conclusion, le principal reproche fait au recourant, concernant la consultation des métadonnées du 27 mars 2025, constitue un manquement incontestablement fautif. Sa gravité doit toutefois être relativisée comme cela a été exposé ci-dessus (consid. 4.8). Les difficultés de communication du recourant apparaissent réglées depuis 2022, le seul écart lui étant imputable sur ce plan dans l'intervalle étant isolé et semblant résulter d'un contexte personnel particulier. Le recourant a à chaque fois manifesté une prise de conscience de ses manquements et il a poursuivi son activité jusqu'à sa suspension en décembre 2024 sans nouvel incident.

L'intimé ne peut pas lui reprocher, sous l'angle de la protection des données, d'avoir ensuite obtenu certains EEDP de collaborateurs par envoi à son adresse électronique privée. Il n'avait en effet plus accès à sa messagerie professionnelle, il souhaitait obtenir des pièces pour se défendre lors de l'entretien de service, ces collaborateurs lui ont envoyé leurs EEDP de leur plein gré et il n'est pas démontré que leurs données personnelles ont été divulguées à des tiers.

Même prises dans leur ensemble, les violations établies de ses devoirs n'apparaissent pas propres à rompre définitivement le rapport de confiance entre les parties, nécessaire à la poursuite des rapports de service. Si ces manquements, en particulier celui relatif à l'accès aux métadonnées de la BAL d'un autre membre de l'administration, méritent une sanction, le licenciement se heurte au principe de

la proportionnalité. Une mesure moins radicale aurait suffi à prévenir de nouveaux manquements, à permettre un suivi du respect des obligations violées durant un certain temps et à restaurer le lien de confiance avec sa hiérarchie.

Au vu de ce qui précède, l'intimé a abusé de son pouvoir d'appréciation en décidant, sur la base des manquements retenus contre le recourant tels qu'établis par les pièces du dossier, de résilier ses rapports de service. La décision querellée ne repose donc pas sur un motif fondé.

Le recours sera en conséquence admis et la réintégration du recourant proposée. En cas de refus, l'intimé devra transmettre sa décision au précité et à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due.

5. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée au recourant (art. 87 LPA).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 6 octobre 2025 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 4 septembre 2025 ;

au fond :

l'admet ;

constate que la décision de résiliation des rapports de service du 4 septembre 2025 ne repose pas sur un motif fondé ;

propose la réintégration de A_____ ;

ordonne au département des institutions et du numérique, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de transmettre immédiatement sa décision à la chambre administrative de la Cour de justice ;

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

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à A_____, à la charge du département des institutions et du numérique ;

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, 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 Xavier RIEDER, avocat du recourant, ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

Siégeant : Michèle PERNET, présidente, Florence KRAUSKOPF, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :