

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3600/2025-FPUBL

ATA/67/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 20 janvier 2026

dans la cause

A _____

recourant

contre

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTÉGRATION

représentés par Me Sébastien VOEGELI, avocat

intimés

EN FAIT

A. a. A_____, né le _____ 1983, a été engagé par les Établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI) en qualité de veilleur de nuit à 80% dès le 1^{er} mai 2023. Il a été affecté à la Résidence B_____, sous la responsabilité de C_____. À compter du 1^{er} juin 2024, il était affecté à la Résidence D_____, sous la responsabilité de E_____, cheffe de secteur.

b. Par courriel du 6 septembre 2023, plusieurs membres de l'équipe de veille nocturne à laquelle il était rattaché ont signalé à la hiérarchie diverses problématiques professionnelles. Celles-ci incluaient le non-respect des protocoles d'accompagnement, une tendance à s'octroyer un rôle de « chef » durant la nuit, ainsi qu'une difficulté à communiquer efficacement des informations claires à l'équipe de jour.

c. Lors d'un entretien ayant eu lieu le 9 octobre 2023, en présence de la cheffe de secteur, la cheffe de service et la responsable des ressources humaines (ci-après : RH), il a reconnu avoir modifié le protocole relatif au résident « Monsieur G. » sans en informer l'équipe, et ne pas avoir répondu aux appels entre 1h et 5h lors d'une nuit, invoquant un dysfonctionnement de la sonnette. Il a toutefois qualifié de « diffamatoires » les observations de ses collègues concernant l'absence de tournée des chambres lors de sa prise de poste, ou la perception selon laquelle il se considérait comme « le chef de nuit ». La cheffe de secteur s'est interrogée sur la qualité de son travail, tant sur le plan éthique que professionnel. Elle a souligné son inquiétude quant à des faits ne correspondant pas aux standards d'accompagnement attendus pour les résidents au sein des EPI et de la Résidence B_____ et D_____.

Au vu des manquements observés, les objectifs suivants avaient été définis, lesquels feraient l'objet d'un point de situation mensuel pendant trois mois : respecter les protocoles de soins et d'accompagnements ; prendre les décisions de manière collégiale ; respecter le travail d'équipe ; veiller à faire le tour de la résidence au moment du démarrage de son horaire de travail ; vérifier le bon fonctionnement du matériel et les alarmes à chaque démarrage de l'horaire de travail ; répondre à toutes les alarmes-portes et les sonnettes ; utilisation de l'application *WhatsApp* pour communiquer avec le groupe de l'équipe de nuit, en respectant un ton et langage adéquats dans des relations de travail interpersonnelles.

d. Par courrier du 26 octobre 2023, A_____, par l'intermédiaire d'un avocat, a contesté « catégoriquement » les reproches formulés à son endroit.

e. Un premier entretien de suivi s'est déroulé le 20 février 2024. L'intéressé avait atteint plusieurs objectifs : il collaborait avec l'équipe, respectait le travail collectif, surveillait les résidents et vérifiait le matériel. Ces actions démontraient qu'il possédait les compétences essentielles attendues à ce poste, mais elles correspondaient surtout au minimum requis sans initiative supplémentaire ou réelle

progression dans sa pratique. Cependant, certains éléments soulevaient encore des inquiétudes, notamment des difficultés à organiser son travail de manière fiable. Après un incident de langage, la communication professionnelle sur *WhatsApp* avait été interrompue, révélant ainsi une incapacité à maintenir un dialogue régulier avec ses collègues. Ce manque pouvait nuire à la cohésion du groupe et interrogeait sur son intégration au sein de l'équipe.

La gestion des congés et des horaires était le point le plus préoccupant. Les retards fréquents, la planification personnelle des vacances et les justifications liées à des soucis techniques montraient une tendance à ne pas respecter les procédures établies, compliquant le travail de la hiérarchie et la coordination de l'équipe. Il devenait donc nécessaire de mettre en place un nouvel objectif formel dans ce domaine, ce qui témoignait d'une perte de confiance et d'un besoin accru de contrôle de la part de la direction.

f. Un deuxième entretien de suivi a eu lieu le 22 mars 2024, dans le but d'évaluer le nouvel objectif fixé lors du dernier entretien (respecter les règles applicables au sein des EPI et les instructions de la hiérarchie en matière de planification des horaires de travail et jours de vacances) et l'objectif qui n'avait pas pu être évalué lors de l'entretien du 20 février 2024 (utilisation de l'application *WhatsApp* pour communiquer avec le groupe de l'équipe de nuit, en respectant un ton et un langage adéquats dans les relations de travail interpersonnelles).

Ces deux objectifs avaient été atteints et le climat de travail était jugé satisfaisant. Il était toutefois rappelé à l'intéressé que les congés devaient être pris de manière continue plutôt que fractionnée afin d'éviter une augmentation excessive de la balance horaire. La hiérarchie a également rappelé l'importance de signaler rapidement toute difficulté future.

g. Lors du troisième entretien de suivi, ayant eu lieu le 24 mai 2024, A_____ a signalé une détérioration du climat d'équipe et un environnement perçu comme délétère. Il a formulé une demande de mutation vers un autre service.

h. Lors de l'entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) du 8 juillet 2024, il a été constaté que certains objectifs fixés à trois mois n'avaient pas été atteints ou seulement partiellement, comme le suivi des formations obligatoires pour les nouveaux collaborateurs ainsi que l'approfondissement des connaissances sur l'autisme. La responsable hiérarchique a relevé qu'il avait fait preuve d'une « présence régulière » et que la réalisation des tâches qui lui étaient confiées à travers son cahier des charges était satisfaisante. Il était attendu de sa part qu'il fournisse un travail important afin de développer une communication claire et transparente en lien avec les demandes qu'il adressait à ses collègues ou à sa hiérarchie. Il était encouragé à redoubler d'efforts pour une meilleure anticipation en ce qui concernait l'organisation et la planification, notamment de faire parvenir ses souhaits de vacances dans les délais demandés.

i. Par courriel du 11 juillet 2024, F_____, directrice du service des RH, a convoqué A_____ à un entretien en lien avec la problématique du dépôt de sa voiture (sans plaques d'immatriculation) pendant plus d'une journée sur une place de parking des EPI réservée aux personnes à mobilité réduite.

j. Par courriel du 23 juillet 2024, A_____ a répondu qu'il ne serait pas en mesure de se présenter à cet entretien pour des raisons de santé. Il était toutefois convaincu qu'ils avaient déjà couvert les points essentiels lors de leurs précédents échanges.

k. Par réponse du même jour, F_____ a indiqué « regretter la légèreté avec laquelle [il] semblait prendre la situation » et a maintenu l'entretien, qui était reporté en raison de son incapacité de travail.

l. Un nouvel EEDP a eu lieu le 7 mars 2025. Il a été relevé que, durant sa période probatoire, l'évaluation de A_____ avait mis en évidence des insuffisances sérieuses et répétées. L'un des objectifs principaux, à savoir approfondir ses connaissances sur l'autisme, n'avait pas été atteint : la formation prévue n'avait jamais été suivie et l'immersion ponctuelle réalisée ne saurait compenser ce manquement. De même, l'objectif d'améliorer la communication avec la hiérarchie était resté largement insatisfait. Les transmissions avaient été jugées tardives, incomplètes ou manquant de transparence, ce qui avait fragilisé la confiance nécessaire au bon fonctionnement du service.

Sur le plan relationnel, les difficultés étaient « particulièrement préoccupantes ». Il avait adopté à plusieurs reprises une attitude directive et frontale envers ses collègues, créant des tensions et nuisant à la cohésion de l'équipe. Son incapacité à s'adapter aux interlocuteurs et à favoriser un climat de travail constructif constituait un point faible majeur. La hiérarchie avait relevé que ces comportements avaient été signalés à plusieurs reprises sans amélioration notable.

Les aspects administratifs et organisationnels révélaient également des lacunes importantes. Le suivi de son accident de travail avait été incomplet, les formations continues obligatoires n'avaient pas été réalisées, et certaines demandes d'indisponibilité ou projets de formation externe avaient été mal communiqués, générant des incompréhensions et des désorganisations.

Enfin, la communication globale de l'intéressé était jugée problématique. Des manques de respect avaient été relevés dans ses interactions, sa posture procédurière avait été perçue comme un frein, et son absence de transparence dans plusieurs situations administratives démontrait une incapacité à répondre aux attentes de l'institution.

Ces éléments, combinés aux objectifs non atteints, confirmaient que sa nomination n'était pas envisageable à l'issue de sa période probatoire.

m. A_____ ne s'est pas déterminé sur le procès-verbal de cet entretien dans le délai imparti à cet effet.

B. a. Par courrier du 25 mars 2025, les EPI ont informé l'intéressé que l'évaluation de ses prestations ne leur permettait pas de considérer sa nomination à l'approche de la fin de sa période probatoire. Ils envisageaient de mettre un terme à leurs rapports de service, en application de l'art. 21 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). Un délai lui était imparti pour exercer son droit d'être entendu.

b. Par courrier du 7 avril 2025, A_____, par l'intermédiaire du syndicat G_____, a sollicité la nullité de l'EEDP du 7 mars 2025, qu'il jugeait « non conforme », sa substitution par « un EEDP régulier et en bonne et due forme » et la poursuite des rapports de travail. Il a relevé que les deux dernières évaluations contenaient des appréciations excellentes. Cette « soudaine dégradation » des résultats en l'espace de cinq mois, sans élément objectif nouveau ni entretien de service préalable, apparaissait incompréhensible et contraire à toute logique d'évolution professionnelle. Les constats d'irrégularité pouvaient laisser craindre un traitement inéquitable.

c. Par décision du 16 avril 2025, les EPI ont mis fin aux rapports de service avec effet au 31 juillet 2025, en application des art. 20 al. 3 et 21 LPAC. Il était libéré de son obligation de travailler jusqu'à l'expiration du délai de congé.

Sa posture dans le cadre de sa fonction ne répondait pas aux besoins de l'institution, et qui s'exerçait au sein d'une équipe multidisciplinaire. Les différents points d'amélioration relevés à l'approche de l'échéance de sa période probatoire l'avaient déjà été à différentes reprises depuis son entrée en fonction, sans toutefois qu'il ne parvienne à ajuster ses prestations conformément à la demande de l'institution. Les mêmes problématiques s'étaient par ailleurs répétées malgré un changement d'équipe et de hiérarchie. Compte tenu de la mission sociale des EPI et de la typologie de la population, à savoir des personnes fragilisées en situation de handicap, l'institution attendait des membres de son personnel une rigueur dans l'accomplissement de leurs tâches ainsi qu'une posture professionnelle exemplaire, empreinte de respect et favorisant la collaboration au sein des différentes équipes.

Les éléments apportés dans ses observations n'étaient pas propres à remettre en question les observations de ses différentes hiérarchies, et les difficultés qui en découlaient à créer le lien de confiance nécessaire au déploiement de sa fonction, qui plus était dans un contexte où il travaillait la nuit où l'équipe était réduite. Ceci était d'autant plus vrai qu'il semblait avoir de la peine à se remettre en question et à adopter une posture professionnelle et de communication favorisant les échanges fluides et respectueux avec ses collègues et sa hiérarchie.

d. A_____ s'est retrouvé en arrêt de travail à compter du 17 avril 2025. Celui-ci a été prolongé à onze reprises par huit praticiens différents, dont la spécialisation allait de l'ophtalmologie à la psychiatrie, en passant par les urgences, aussi bien en Suisse qu'en France (certificat médical du 17 avril 2025 de la docteure H_____, ophtalmologue à Paris, du 25 avril 2025 de la docteure I_____, médecin interne

des Hôpitaux universitaires de Genève [ci-après : HUG], du 29 avril 2025 du docteur J_____, psychiatre à Châteaudun (France), du 3 mai 2025 du Service des urgences de l'Est Francilien (France), des 7, 19 et 29 mai 2025 du docteur K_____, médecin assistant à la Clinique L_____, du 26 juin 2025 du docteur M_____, psychiatre, du 4 juillet et 2 août 2025 du docteur N_____, médecin généraliste et du 1^{er} septembre 2025 du docteur O_____, médecin praticien).

e. La décision de résiliation a été à nouveau rendue les 28 avril et 28 mai 2025. En raison de l'incapacité de travail de A_____, ces décisions ne lui ont pas été notifiées.

f. Par courrier du 18 juillet 2025, l'intéressé a invité les EPI à lui indiquer sa situation exacte au sein de l'institution. Il avait appris, indirectement, qu'une autre personne avait été recrutée à son poste à 90%.

g. Les EPI ont répondu par courrier du 22 juillet 2025 que la situation n'avait pas changé et que l'intéressé connaissait déjà leur intention de résilier ses rapports de service en temps opportun. Le réengagement de nouvelles ressources découlait des besoins de l'institution en lien avec l'accompagnement des bénéficiaires, dès lors qu'un retour à son poste n'était pas envisagé.

h. Le 22 juillet 2025, le docteur P_____, médecin-conseil des EPI, a établi un rapport de consultation de A_____.

L'incapacité de travail actuelle était « probante », en particulier pour l'atteinte à la santé « C ». La cause de l'incapacité de travail attestée par le certificat médical du 4 juillet 2025 du Dr N_____ n'était pas une continuité de l'incapacité de travail précédente. Elle était liée à une cause totalement différente.

i. Par courriel du même jour, le Dr P_____ a transmis à F_____ un « complément juridique important à considérer », dans lequel le médecin a notamment indiqué que la « stratégie consistant à alterner entre médecins H_____ et suisses donn[ait] l'impression d'un usage opportuniste du système médical. Les certificats H_____ sembl[aient] avoir été mobilisés pour combler ou contourner certaines périodes non couvertes par des médecins suisses ». Il recommandait l'utilisation de ces éléments « pour renforcer la position de l'employeur dans une éventuelle procédure de sortie négociée ».

j. Par certificat médical du 1^{er} septembre 2025, le Dr O_____ a attesté d'une incapacité de travail à 50% du 1^{er} au 14 septembre 2025, suivie d'une capacité de travail complète à compter du 15 septembre 2025.

k. Dans un rapport de consultation du 3 septembre 2025, le Dr P_____ a retenu, après un entretien avec A_____ ayant eu lieu le même jour, que l'incapacité de travail de 50% attestée par le Dr O_____ par certificat médical du 1^{er} septembre 2025 était « cliniquement fondée ». Cette incapacité relevait du même motif que celle qui avait conduit au certificat médical du 4 juillet 2025, dont la pathologie avait déjà été jugée comme étant fondée. Il a toutefois relevé que le rapport médical du Dr K_____ du 19 août 2025 posait problème dans la mesure où il couvrait une

période déjà documentée par d'autres certificats émis par des médecins. L'intéressé lui avait d'ailleurs confirmé qu'il n'avait pas revu le Dr K_____ après le 27 juin 2025. Il lui avait également indiqué qu'il ne souhaitait plus être suivi par ce praticien, évoquant un manque de professionnalisme et un déménagement du cabinet vers un autre quartier de Genève.

l. Par courriel du 15 septembre 2025, A_____ a informé les EPI que son arrêt maladie prenait fin et qu'il était apte à reprendre ses fonctions.

m. Par décision du même jour, les EPI ont mis fin aux rapports de service avec effet au 31 décembre 2025, en application des art. 20 al. 3 et 21 LPAC. Il était libéré de son obligation de travailler jusqu'à l'expiration du délai de congé.

C. a. Par acte déposé au guichet le 15 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 15 septembre 2025, concluant à son annulation, subsidiairement à ce qu'elle soit réformée, en ce sens que la résiliation soit prononcée à une date ultérieure, avec indemnisation appropriée, ou à ce qu'il soit réintégré dans ses fonctions.

Son droit d'être entendu avait été violé. Il n'avait pas eu accès à la synthèse médico-administrative du 26 août 2025 et au rapport médical du 3 septembre 2025. Or, ces documents avaient servi de base à la décision de licenciement.

Le licenciement était nul puisqu'il était intervenu alors qu'il se trouvait en incapacité de travail. Cela ressortait du certificat médical du Dr K_____ du 19 août 2025, produit à l'appui du recours, et attestant d'un arrêt de travail à 100% du 7 mai au 30 septembre 2025 et d'une reprise progressive à 50% dès octobre 2025.

S'ajoutait à cela que le licenciement avait été prononcé hors période probatoire, qui avait expiré le 30 avril 2025. Or, les motifs antérieurs à la fin de la période probatoire ne sauraient justifier un licenciement postérieur, sauf faute grave persistante, ce qui n'était pas établi. Il s'agissait donc d'un vice de forme substantiel.

Les échanges du 27 août 2025 révélaient une collusion manifeste entre le médecin-conseil et l'employeur. Le médecin-conseil avait outrepassé son rôle en qualifiant les certificats médicaux de « non probants », en recommandant une « stratégie de licenciement » et en participant activement à la préparation de la rupture du contrat. Ces comportements violaient son secret professionnel, le principe d'impartialité exigé de tout expert et le devoir de loyauté envers le personnel.

Les intimés avaient violé le principe de la bonne foi en organisant son licenciement alors qu'il se trouvait en incapacité de travail. Il résultait en effet du procès-verbal du colloque du 3 juillet 2025 qu'une nouvelle employée reprendrait son poste à 90% puisqu'il ne reviendrait plus. Cette phrase démontrait qu'une décision de licenciement avait été prise deux mois avant sa notification officielle, alors qu'il était encore en arrêt maladie.

Il avait subi une atteinte à sa personnalité de la part de son employeur. Il avait été systématiquement mis à l'écart de l'équipe, des courriels collectifs infondés mettaient en doute sa probité professionnelle, sa légitimité avait été remise en cause en raison de ses consultations médicales en France et le climat de travail était hostile et dégradant.

Enfin, la décision entreprise était disproportionnée et consacrait un abus du pouvoir d'appréciation de l'employeur. Il n'avait procédé à aucune évaluation ou tentative de conciliation. Il avait choisi la mesure la plus sévère sans démontrer la nécessité de celle-ci.

Il a notamment produit un document intitulé « synthèse des arrêts de travail de A_____ – 26 août 2025 », signé par le Dr P_____. Selon ce document, les certificats du 17 avril 2025 de la Dre H_____, ophtalmologue à Paris, du 29 avril 2025 du Dr J_____, psychiatre à Châteaudun (France) – que le recourant n'avait jamais rencontré –, du 3 mai 2025 du Grand Hôpital Est-Francilien (France) n'étaient « pas probants ». Il n'était pas possible d'évaluer la pertinence du certificat du 25 avril 2025 des HUG. Le certificat du 26 juin 2025 du Dr M_____, psychiatre, posait « un sérieux problème de cohérence factuelle » et celui du 4 juillet 2025 du Dr N_____ ne « devait pas pouvoir être reconnu comme juridiquement valable ». En conclusion, sur la période allant du 17 avril au 1^{er} août 2025, les seuls certificats du Dr K_____ présentaient « *a priori* une base documentaire et factuelle recevable ». L'ensemble du dispositif médico-administratif suivi par le collaborateur semblait avoir eu « pour effet de justifier artificiellement une continuité d'arrêt, dès le jour de la notification d'une rupture contractuelle litigieuse ».

b. Par réponse du 5 décembre 2025, les EPI ont conclu au rejet du recours.

La décision entreprise ne consacrait aucune violation du droit être entendu. Les documents mentionnés par le recourant avaient été rédigés plus de trois mois après la décision contestée et n'avaient aucun lien avec ses fondements. En tout état, le recourant possédait déjà la synthèse du 26 août 2025, qu'il avait produite en pièce 17. Quant au rapport du 3 septembre 2025, il figurait dans le dossier produit devant la chambre de céans.

Le certificat médical du Dr K_____ du 19 août 2025 n'avait aucune valeur probante. Il avait été rédigé près de deux mois après la dernière consultation avec le médecin et était supplanté par le certificat médical postérieur du Dr O_____ du 1^{er} septembre 2025, lequel attestait d'une pleine capacité de travail à compter du 15 septembre 2025. Ainsi, lors de la notification de la décision querellée, il avait recouvré sa pleine capacité de travail et ne bénéficiait d'aucune période de protection. La résiliation était par ailleurs intervenue dans le cadre de la période probatoire.

La résiliation était conforme au droit et ne violait aucun droit fondamental. Ils avaient fait preuve d'une grande indulgence envers le recourant. Après seulement

quelques mois d'embauche, il avait déjà fait l'objet de signalements de la part de ses collègues, donnant lieu à quatre entretiens destinés à l'aider à se conformer aux exigences du poste. Il n'avait pas hésité à solliciter une avocate pour défendre ses intérêts professionnels face aux EPI. Son évolution était demeurée marginale : il n'avait respecté que de justesse les procédures et le cadre professionnel, soit le strict minimum attendu d'un infirmier. Il avait fallu quatre entretiens pour rétablir un contexte professionnel convenable. L'incident lié à son véhicule stationné sans plaques sur une place réservée aux personnes à mobilité réduite, ainsi que les réactions qui avaient suivi, mettaient en évidence un manque de rigueur et une tendance à justifier ses comportements lorsqu'ils étaient remis en question. Les évaluations successives avaient continué à pointer des carences dans son savoir-être et son attitude, marquées par un comportement procédurier et conflictuel. Cette tendance se retrouvait également dans sa démarche actuelle, caractérisée par des requêtes dénuées de tout fondement. Adeptes du tourisme médical, il avait transmis de nombreux certificats médicaux, tardifs, dont certains avaient été jugés frauduleux par leur médecin-conseil, qui avait constaté que son comportement revenait à « justifier artificiellement une continuité d'arrêt, dès le jour de la notification d'une rupture contractuelle litigieuse ».

c. Par réplique du 5 janvier 2026, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Les documents des 26 août et 3 septembre 2025 avaient directement influencé la décision de notifier le licenciement le 15 septembre 2025. La notification du licenciement le 16 septembre 2025, soit le lendemain de son courriel du 15 septembre 2025, révélait une stratégie délibérée d'attente du moment opportun. Son retour au travail dès le 15 septembre 2025 ne pouvait être que partiel compte tenu des rapports médicaux des Drs K_____ et O_____. Il était au demeurant parfaitement légitime qu'il consulte des médecins H_____ pour des raisons familiales, « linguistiques » et de proximité. Le fait qu'un employeur mandatait son propre médecin-conseil ne suffisait pas à exclure la validité des certificats médicaux produits. Les intimés ne s'étaient enfin pas déterminés sur son grief relatif à la coordination illicite entre le médecin-conseil et l'employeur.

Les intimés n'établissaient aucun motif objectif justifiant la résiliation. Celle-ci violait le principe de la proportionnalité, aucun avertissement formel ne lui ayant été adressé avant la notification de son licenciement. Les intimés n'avaient pas non plus entamé de médiation avec l'équipe, ni organisé une mutation vers un autre service. Il n'avait pas non plus reçu d'accompagnement spécifique.

Il sollicitait une audience de comparution personnelle ainsi que la production, par les intimés, de l'intégralité des échanges entre le service RH et le Dr P_____.

d. Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Le recourant sollicite son audition et la production de l'intégralité des échanges entre le service RH et le Dr P_____.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. 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). Il n'implique toutefois pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 En l'occurrence, les pièces produites par les parties comportent, si ce n'est l'intégralité du dossier du recourant, pour le moins tous les éléments concernant les reproches qui lui ont été adressés quant à ses compétences et son attitude professionnelles. Comme développé ci-après, ils suffisent à l'examen des questions pertinentes pour la solution du litige. Le dossier contient également suffisamment de pièces médicales pour déterminer si la résiliation a été prononcée en temps inopportun. Il n'est donc pas nécessaire d'ordonner la production de pièces complémentaires. Il n'est pas non plus nécessaire de procéder à l'audition des parties, celles-ci ayant pu exprimer leur position de manière exhaustive dans le cadre de la présente procédure et ne pouvant prétendre à être entendues oralement.

3. Dans un premier grief, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu.

3.1 La jurisprudence déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), en particulier, le droit pour le justiciable 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 (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; voir également arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1).

3.2 En l'occurrence, le recourant reproche aux intimés de ne pas lui avoir transmis les documents des 26 août 2025 (synthèse médico-administrative) et 3 septembre 2025 (rapport de consultation du Dr P_____) avant de notifier la décision litigieuse le 15 septembre 2025. Or, comme l'ont relevé les intimés, ces documents ne portent aucunement sur les motifs de résiliation, qui ont été dûment communiqués au recourant dans le courrier d'intention des EPI du 25 mars 2025 et au sujet desquels l'intéressé a eu l'occasion de se déterminer. Ils concernent uniquement la situation médicale de l'intéressé. Or, le fait que le recourant ait recouvré une pleine capacité de travail à compter du 15 septembre 2025 ne lui était pas inconnu puisqu'il a lui-même informé sa hiérarchie, par courriel du 15 septembre 2025, que son arrêt maladie avait pris fin à cette date. Cet élément résultait d'ailleurs du certificat médical du Dr O_____, que le recourant a lui-même transmis à son employeur. Il disposait ainsi de tous les éléments pour comprendre les raisons de la notification, le 15 septembre 2025, de la décision litigieuse. La chambre de céans constate, au demeurant, que le recourant avait accès à la synthèse médico-administrative du 26 août 2025, puisqu'il l'a produite à l'appui de son recours devant la chambre de céans (pièce 17). Quant au rapport de consultation du Dr P_____ du 3 septembre 2025, qui confirme le caractère « cliniquement fondé » de l'incapacité de travail de 50% attestée par le Dr O_____, il a été produit par les intimés devant la chambre de céans. Le recourant a donc eu tout loisir de se déterminer à ce sujet dans le cadre de sa réplique. C'est ainsi à tort qu'il se plaint d'une violation de son droit d'être entendu.

- 4.** Le recourant conclut à la nullité de la décision de résiliation, au motif que celle-ci a été notifiée en temps inopportun et en dehors de la période probatoire.

4.1 Les EPI sont un établissement de droit public, doté de la personnalité juridique, dont le siège est à Genève (art. 28 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 - LIPH - K 1 36). À teneur de l'art. 29 LIPH, ils ont pour but l'intégration et la réinsertion professionnelle des personnes handicapées, l'augmentation de leur autonomie et l'amélioration de leurs conditions de vie en tenant compte de leurs besoins particuliers. Ils exploitent également des lieux d'activités de jour et des lieux de vie accueillant des personnes handicapées.

Les relations entre les EPI et son personnel sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (art. 43 al. 1 LIPH), soit la LPAC et son règlement d'application.

4.2 Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5

LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

Celle-ci dure en principe deux ans et précède la nomination au titre de fonctionnaire (art. 47 al. 1 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).

4.3 L'art. 21 al. 1 LPAC prévoit que pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué.

Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun, pour laquelle les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables par analogie (art. 44A RPAC).

L'art. 336c CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 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).

4.4 Dans le cadre du licenciement d'un employé de la Ville de Genève, l'ancien Tribunal administratif a considéré que le processus de licenciement avait débuté par le préavis négatif du chef de service et donc pendant la période d'essai, et ce, même si la décision de licenciement avait été notifiée après la fin de la période d'essai (ATA/982/2004 du 21 décembre 2004 consid. 6-7). Dans deux autres arrêts, l'ancien Tribunal administratif a également établi que le licenciement d'un employé de l'État de Genève signifié après l'échéance de la période probatoire était considéré comme ayant été donné durant ladite période si la personne intéressée avait été incapable de travailler et bénéficiait ainsi d'une période de protection, rendant la notification de son licenciement impossible pendant la période probatoire (ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 consid. 3 ; ATA/252/2000 du 18 avril 2000 consid. 2). Plus récemment, la chambre administrative a repris cette jurisprudence à propos d'un employé de la commune, qui avait eu deux entretiens intermédiaires et auquel un courrier annonçant l'intention de l'employeur de résilier les rapports de service et prévoyant un entretien de service avait été envoyé avant l'échéance de la période probatoire. La résiliation des rapports de service avait été prononcée à l'issue du délai de protection de 90 jours, de sorte qu'elle était réputée être intervenue durant la période probatoire (ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 5 ; aussi ATA/389/2025 du 8 avril 2025 consid. 2.7).

4.5 L'art. 24A RPAC, entré en vigueur le 4 juin 2025, 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). Le médecin-conseil peut prendre contact avec les médecins traitants du membre du personnel, avec l'accord de ce dernier (al. 2).

4.6 Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/472/2024 précité consid. 5.4).

4.7 En l'espèce, la période probatoire du recourant, engagé le 1^{er} mai 2023, est arrivée à échéance le 30 avril 2025. La résiliation de ses rapports de service le 15 septembre 2025 est donc intervenue postérieurement. Les intimés avaient cependant fait part de leur intention de prendre une telle décision ainsi que des motifs y relatifs le 25 mars 2025, soit antérieurement à la fin de la période probatoire. Le recourant s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie à compter du 17 avril 2025. Étant dans sa deuxième année de service, il bénéficiait d'un délai de protection contre la résiliation des rapports de service de 90 jours. Le médecin-conseil a retenu que l'incapacité de travail de l'intéressé était établie et qu'une cause nouvelle était à l'origine de l'arrêt de travail prescrit le 4 juillet 2025 par le Dr N_____, ouvrant ainsi une nouvelle période de protection de 90 jours. Il ressort toutefois du certificat médical du Dr O_____ du 1^{er} septembre 2025 que la capacité de travail du recourant était fixée à 100% à compter du 15 septembre 2025, si bien que la résiliation des rapports de travail pouvait lui être notifiée dès cette date.

Devant la chambre de céans, le recourant conteste avoir recouvré une pleine capacité de travail le 15 septembre 2025. Il se prévaut du certificat médical du Dr K_____ du 19 août 2025, attestant d'une incapacité de travail totale du 7 mai au 30 septembre 2025. Or, comme l'ont relevé les intimés, aucune valeur probante ne peut être attribuée à ce document. Il ressort en effet du rapport de consultation du 3 septembre 2025 du médecin-conseil des intimés que le recourant a admis ne pas avoir pas revu le Dr K_____ après le 27 juin 2025. Le certificat médical du 19 août 2025 a donc été rédigé deux mois après la dernière consultation avec son médecin, consultation que le recourant avait lui-même décidé de ne plus poursuivre en raison d'un manque allégué de professionnalisme. Le médecin-conseil des EPI a également relevé que ce certificat médical couvrait une période déjà couverte par d'autres certificats, en particulier le certificat médical du Dr O_____ du 1^{er} septembre 2025, attestant d'une capacité de travail de 50% du 1^{er} au 14 septembre 2025 et d'une pleine capacité de travail à compter du 15 septembre 2025. Ces éléments permettent ainsi de nier la valeur probante du certificat médical du Dr K_____ du 19 août 2025, lequel entre en contradiction avec celui du Dr

O _____ du 1^{er} septembre 2025, dont le contenu a été validé par le médecin-conseil des intimés. L'art. 24A RPAC autorise d'ailleurs l'employeur à mandater un médecin-conseil aux fins de vérifier le bien-fondé d'une incapacité de travail attestée par un certificat médical. Or, c'est précisément la mission qui a été confiée au Dr P _____, comme cela ressort de ses rapports de consultation des 22 juillet et 3 septembre 2025. Certes, le médecin-conseil paraît prodiguer des conseils juridiques à l'employeur dans son courriel du 22 juillet 2025, ce qui semble outrepasser ses compétences. Cela ne diminue toutefois en rien la valeur probante de ses conclusions médicales quant au bien-fondé de l'incapacité de travail du recourant, attestée par les différents certificats médicaux au dossier.

C'est, au demeurant, le lieu de rappeler que le recourant a lui-même informé sa hiérarchie, par courriel du 15 septembre 2025, que son arrêt de travail prenait fin dès cette date, et produit le certificat médical du Dr O _____ du 1^{er} septembre 2025 confirmant cet élément. Le recourant n'a d'ailleurs pas transmis à son employeur le certificat médical du Dr K _____ du 19 août 2025, comme l'ont indiqué les intimés. Il apparaît en effet, sur la base du dossier, que seul le médecin-conseil des EPI en avait connaissance. Il convient donc de retenir que le recourant a recouvré une pleine capacité de travail à compter du 15 septembre 2025. La résiliation n'est donc pas intervenue en temps inopportun, contrairement à ce qu'il soutient.

En application de la jurisprudence susmentionnée, la résiliation des rapports de service est réputée avoir eu lieu durant la période probatoire, de sorte que, contrairement à l'avis du recourant, les règles y attachées sont applicables. Pour le reste, et conformément à l'art. 20 al. 3 LPAC, le congé a été donné dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). L'employé a au demeurant été préalablement entendu par l'autorité compétente, comme le prévoit l'art. 21 al. 1 LPAC.

5. Le recourant considère que la résiliation de ses rapports de service est contraire au droit et viole les principes de proportionnalité et de la bonne foi.

5.1 La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 *a contrario* LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 *in fine* LPAC et 46A RPAC ; ATA/166/2024 du 6 février 2024 consid. 4 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.3).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2 ; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3).

5.2 Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) 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 ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1).

Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/1269/2021 du 23 novembre 2021 consid. 7). Le Tribunal fédéral a toutefois eu l'occasion de confirmer le fait que, dans le cadre d'un licenciement en période probatoire, une impossibilité d'établir une relation de confiance nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées suffisait comme motif de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.5).

5.3 Conformément à l'art. 5 al. 3 Cst., tant les organes de l'État que les particuliers doivent s'abstenir d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 144 II 49 consid. 2.2 ; 136 I 254 consid. 5.2). De ce principe général découle notamment le droit, consacré à l'art. 9 *in fine* Cst., du particulier d'exiger, à certaines conditions, que les autorités se conforment aux promesses ou assurances précises qu'elles lui ont faites et ne trompent pas la confiance qu'il a légitimement placée dans ces promesses et assurances (ATF 138 I 49 consid. 8.3.1). Le droit à la protection de la bonne foi peut aussi être invoqué en présence simplement d'un comportement de l'administration, pour autant que celui-ci soit susceptible d'éveiller chez l'administré une attente ou une espérance légitime (ATF 129 II 361 consid. 7.1 ; 129 I

161 consid. 4.1). La précision que l'attente ou l'espérance doit être « légitime » est une autre façon de dire que l'administré doit avoir eu des raisons sérieuses d'interpréter comme il l'a fait le comportement de l'administration et d'en tirer les conséquences (ATF 134 I 199 consid. 1.3.1 ; arrêt 2C_1013/2015 du 28 avril 2016 consid. 3.1).

5.4 La décision des intimés est fondée sur les insuffisances de prestations du recourant et l'impossibilité d'établir une relation de confiance pourtant nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées.

Il ressort du dossier que les prestations du recourant ont fait l'objet de trois EEDP (16 juin 2023, 8 juillet 2024 et 7 mars 2025), un entretien de régulation le 9 octobre 2023 et de trois entretiens de suivi d'objectif (les 20 février, 22 mars et 24 mai 2024). Les insuffisances dans ses prestations ont donc été régulièrement portées à sa connaissance par sa hiérarchie, qui a relevé les différents points d'amélioration. La hiérarchie a en particulier mis l'accent sur l'importance de respecter les protocoles, les règles applicables aux EPI et les instructions de la hiérarchie en matière de planification des horaires et des jours de vacances. Lors de son EEDP du 7 mars 2025, sa responsable hiérarchique a relevé que quatre critères (respect des personnes, sens du service public, communication et transmission des éléments pertinents à la hiérarchie, approfondissement des connaissances sur l'autisme) étaient considérés comme non-maîtrisés et que quatre autres critères (maîtrise de l'environnement de travail, critère d'analyse et de synthèse, critère d'adaptabilité et critère de planification et d'organisation) étaient considérés comme étant à développer.

Les reproches découlant des entretiens susmentionnés sont ainsi dûment documentés. Ils reposent sur les constats de ses deux cheffes de secteur et de la responsable RH, étant rappelé que les difficultés du recourant dans le respect des protocoles et la communication avaient été signalées à la hiérarchie, quelques mois après sa prise de fonction, par plusieurs membres de son équipe de veille nocturne. À relever que les mêmes problématiques se sont répétées malgré un changement d'équipe et de hiérarchie le 1^{er} juin 2024, ayant eu lieu sur demande de l'intéressé. Il ressort certes des entretiens de suivi des 20 février et 22 mars 2024 que l'ensemble des objectifs fixés en octobre 2023 avait été atteint et qu'il en allait de même de l'objectif supplémentaire défini en février 2024 concernant la planification des horaires et des périodes de congé. Il n'en reste pas moins que ces entretiens de suivi ont été nécessaires pour rétablir un contexte professionnel adéquat face aux problématiques signalées en septembre 2023. S'ajoute à cela que, deux mois après l'entretien du 22 mars 2024, lors duquel il avait informé sa hiérarchie de l'amélioration du climat de travail, le recourant a requis sa mutation vers un autre service, mentionnant des difficultés relationnelles avec des collègues et considérant que l'ambiance ne lui permettait pas de travailler sereinement. Le deuxième EEDP, qui s'est déroulé le 8 juillet 2024, soit douze mois après son engagement, a ensuite permis de constater que certains objectifs n'étaient pas atteints (suivi des formations

obligatoires pour les nouveaux collaborateurs ; approfondissement des connaissances sur l'autisme), et que d'autres ne l'étaient que partiellement (communication claire et transparente ; organisation et planification). Ainsi, en dépit de certaines améliorations ponctuelles, le parcours professionnel du recourant aux EPI a été marqué par de nombreuses carences dans ses prestations, tant au niveau du respect des protocoles et instructions que de la communication avec ses collègues. Les intimés se sont donc fondés sur des motifs existants, résultant de difficultés objectives du recourant à répondre aux besoins de l'institution. C'est le lieu de rappeler que la période probatoire dans laquelle se trouvait le recourant avait précisément pour vocation de permettre aux EPI d'évaluer sa capacité à remplir à long terme sa fonction et d'adopter une posture conforme aux besoins de l'institution.

La décision respecte au demeurant le principe de la proportionnalité, étant précisé qu'un avertissement n'est pas une condition nécessaire à un licenciement. Comme rappelé ci-avant, le cadre d'un licenciement en période probatoire, une impossibilité d'établir une relation de confiance nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées suffit comme motif de licenciement. Or, précisément, les intimés ont relevé qu'au vu des nombreuses difficultés rencontrées par le recourant durant sa période probatoire, ce dernier n'avait pas réussi à créer le lien de confiance nécessaire au déploiement de sa fonction, qui plus est dans un contexte de travail de nuit, avec une équipe réduite. Cela était d'autant plus vrai que ses différentes réactions aux reproches formulés révèlent une absence de remise en question. Au demeurant, et compte tenu des nombreux entretiens visant à orienter le recourant sur les différents points à améliorer – soit sept sur une période de deux ans –, il ne saurait reprocher aux intimés un manque d'accompagnement. À la suite de sa demande de mutation formulée lors de l'entretien de suivi du 24 mai 2024, les EPI l'ont attribué à une nouvelle équipe, sous la responsabilité d'une nouvelle cheffe de secteur. Ainsi, contrairement à ce que soutient le recourant, l'employeur a pris des mesures pour l'accompagner et trouver des solutions dans la résolution des problèmes rencontrés.

Il ressort de ce qui précède que les intimés n'ont pas abusé de leur large pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service les liant au recourant.

La décision querellée n'a pas non plus été rendue en violation des règles de la bonne foi puisque, dès réception du courrier des EPI du 25 mars 2025, le recourant était parfaitement au courant de l'intention de son employeur de mettre fin aux rapports de service. La décision de résiliation des rapports de service datait d'ailleurs dans un premier temps du 16 avril 2025, mais les EPI ont dû reporter sa notification en raison de l'incapacité de travail du recourant. L'intéressé ne saurait donc légitimement soutenir qu'il n'en avait pas connaissance. Il appartenait au demeurant aux intimés de prendre des mesures pour répondre aux besoins de l'institution, dès lors que, comme déjà annoncé par les EPI, un retour du recourant à son poste n'était pas envisagé.

Il ressort de ce qui précède que la décision querellée n'est pas contraire au droit, ni ne viole les principes de proportionnalité et de la bonne foi.

6. Enfin, le recourant reproche aux intimés d'avoir porté atteinte à sa personnalité.

6.1 Les art. 2B LPAC et 3 RPAC prescrivent de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.

Selon l'art. 1 al. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), applicable aux EPI (art. 2 al. 2 let. a RPPers), le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 al. 2 RPPers). Toute ou tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel, peut s'adresser librement au groupe de confiance (ci-après : GdC) (art. 12 let. a RPPers).

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

Selon la jurisprudence, une absence de harcèlement psychologique est présumée lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le GdC, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 4.6).

6.2 En l'espèce, le recourant se plaint d'avoir été systématiquement mis à l'écart de l'équipe, d'avoir reçu des courriels infondés mettant en doute sa probité

professionnelle, d'avoir vu sa légitimité remise en cause en raison des consultations médicales en France et d'avoir travaillé dans un climat hostile et dégradant.

L'État a toutefois mis en place un dispositif dans le RPPers, applicable au personnel des EPI, visant à prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Il revient ainsi au collaborateur de s'adresser librement au GdC, afin qu'il traite sa demande et, le cas échéant, contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité. S'ajoute à cela que, comme déjà exposé, les éléments au dossier laissent plutôt à penser que l'employeur a été à l'écoute de son employé, comme en atteste l'organisation de sept entretiens sur une période de deux ans, durant lesquels les supérieurs hiérarchiques de l'intéressé ont cherché à l'orienter sur les points à améliorer afin de répondre aux attentes de l'institution. Les EPI ont également donné suite à sa demande de mutation en l'attribuant à une nouvelle équipe, sous la responsabilité d'une nouvelle cheffe de secteur. Comme on l'a vu, l'employeur avait des raisons objectives de remettre en cause la valeur probante de certaines pièces médicales et de donner suite aux reproches formulés par plusieurs membres de son équipe le 6 septembre 2023. Contrairement à ce que le recourant laisse entendre, aucun élément au dossier ne permet de retenir que la réaction de la hiérarchie servait uniquement à jeter le discrédit sur le recourant.

Le grief est partant irrecevable.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux EPI, qui disposent d'un service juridique et sont donc à même de traiter la procédure eux-mêmes (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/980/2025 du 9 septembre consid. 7 et la référence citée).

La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 octobre 2025 par A_____ contre la décision des Établissements publics pour l'intégration du 15 septembre 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 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 suisse, 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 de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à A_____ ainsi qu'à Me Sébastien VOEGELI, avocat des intimés.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT
ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. RODRIGUEZ ELLWANGER

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :