

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3768/2025-FPUBL

ATA/403/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 avril 2026

dans la cause

A_____

représenté par Me Orlane VARESANO, avocate

recourant

contre

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTÉGRATION

représentés par Me Sébastien VÖGELI, avocat

intimés

EN FAIT

- A. a.** Les Établissements publics pour l'intégration, établissement de droit public doté de la personnalité juridique (ci-après : EPI), 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 offrent notamment différentes structures d'accueil ou d'hébergement, dont B_____, laquelle prend en charge des personnes présentant un trouble du développement intellectuel.

b. A_____, né le _____ 1983, est titulaire d'un *bachelor of arts* en travail social. De 2010 à 2018, il a travaillé en qualité d'éducateur dans diverses structures à Genève.

c. Le 22 octobre 2017, il a été victime d'un accident vasculaire cérébral (AVC), provoqué par une maladie auto-immune. Il suit depuis lors un traitement visant à freiner la coagulation du sang, renouvelé chaque année sur la base d'un contrôle du taux d'anticorps.

d. Le 1^{er} février 2019, il a été engagé par les EPI en qualité de socio-éducateur à un taux de 60%. Son dernier traitement mensuel brut s'élève à CHF 4'504.20.

L'employé a rempli un questionnaire médical transmis à la médecin-conseil officiant à ce moment (ci-après : l'ancienne médecin-conseil). Sur la base de ce document, il a été déclaré apte à la fonction de socio-éducateur.

Il a été affecté à B_____.

e. Le 1^{er} février 2021, l'employé a été nommé fonctionnaire.

f. Selon son certificat de travail intermédiaire du 24 juillet 2025, il réalisait son travail à la satisfaction des EPI. Comme B_____ accueillait notamment des personnes sourdes, il avait appris la base de la langue des signes.

- B. a.** À partir de la fin de l'année 2023, A_____ a rencontré des difficultés avec sa nouvelle hiérarchie et connu des problèmes d'ordre personnel et familial l'année suivante.

Atteint dans sa santé, il s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 18 septembre 2024.

b. En novembre 2024, les EPI ont demandé à leur médecin-conseil un examen de santé.

Dans son rapport du 26 novembre 2024, le médecin-conseil a confirmé l'incapacité de travail totale de l'employé. Son suivi médical était adapté. Le pronostic de retour était favorable, moyennant une affectation dans une autre structure, une reprise progressive durant les premiers mois ainsi que le respect de la limitation

préexistante, soit une absence de risque avéré de violence physique « par résident ou usager ».

Son incapacité de travail résultait d'une atteinte à la santé multifactorielle, consistant en des modifications organisationnelles combinées à des problèmes personnels et familiaux. Cela avait participé à une détérioration progressive de son état de santé depuis deux à trois ans.

L'atteinte dont il avait été victime en 2017 avait entraîné une contre-indication formelle et définitive aux risques avérés de violences physiques dans sa vie professionnelle et privée.

c. Par écrit du 9 décembre 2024, complété par un courriel du 29 janvier 2025, l'ancienne médecin-conseil a attesté que le questionnaire médical rempli par l'employé au moment de son engagement ne comportait aucune contre-indication formelle définitive aux risques avérés de violence physique, tels qu'ils pouvaient être encourus dans son métier. Eu égard au poste socio-éducatif concerné, l'aptitude de l'employé à travailler dans un milieu potentiellement dangereux n'avait pas été analysée. Si la question avait été précisément soulevée par la division des ressources humaines, de possibles contre-indications partielles ou temporaires auraient pu être discutées.

d. A _____ a été convoqué à un entretien de service fixé le 5 février 2025. Il ressortait du rapport du médecin-conseil une contre-indication formelle et définitive au risque de violence physique résultant de l'atteinte à sa santé survenue en 2017. Cette contre-indication n'avait pas été mentionnée dans le questionnaire médical rempli lors de l'engagement. Elle avait pour conséquence une disparition durable d'un motif d'engagement. L'ensemble des résidences des EPI comportaient, en effet, des risques avérés de violence physique pour le personnel socio-éducatif compte tenu de la typologie des personnes accueillies.

Lors de l'entretien, l'employé, assisté du syndicat des services publics (ci-après : SSP), a expliqué avoir exposé au médecin-conseil, lors de son engagement, ses limitations médicales. Il en avait également parlé à la cheffe de secteur. Il ne comprenait pas pourquoi, en l'absence d'évolution de sa situation, son aptitude à occuper son poste était remise en cause. Le rapport du médecin-conseil mentionnait de manière erronée que l'AVC subi était survenu sur son lieu de travail et que ses effets sur son état de santé étaient définitifs.

L'employé a souligné, dans un courrier subséquent, que le médecin-conseil n'avait pas confirmé de limitation formelle et définitive sur la base d'un examen médical. Il s'était uniquement fondé sur les propos de l'employé. Son analyse s'était portée sur la validité de l'incapacité de travail, et non sur l'aptitude à remplir les exigences du poste en lien avec la prise d'un anticoagulant. Celle-là avait été clairement mentionnée dans le questionnaire médical et ouvertement évoquée lors de son engagement. Il avait donc été déclaré apte à exercer sa fonction en toute connaissance de cause.

e. Le 10 mars 2025, l'employé a été examiné par la médecin du travail, laquelle l'a déclaré « inapte ».

Ses conclusions étaient formulées de la manière suivante : « Inapte temporaire, soins en cours. Pourrait reprendre son activité professionnelle dans un environnement qui n'expose pas, de manière définitive, au risque de violence et agression physique. Selon ma connaissance des lieux de travail aux EPI, un tel lieu n'existe pas. L'atteinte à la santé est multifactorielle : pathologie sous-jacente d'une part et relation vécue comme conflictuelle avec sa cheffe de secteur, d'autre part. Une détection précoce est indiquée. Il pourrait reprendre son travail dans un environnement non exposé au risque de violence et d'agression physique ».

L'employé a souligné l'imprécision de ce rapport, qui ne faisait en particulier pas la distinction entre danger et risques, comportait des contradictions et n'avait pas procédé à l'analyse du poste de travail.

f. Le 6 mai 2025, le médecin-conseil a examiné une seconde fois l'employé.

Dans son rapport du même jour, il a précisé que la contre-indication formelle relevée chez l'employé concernait un risque accru de violences physiques, était de longue durée et devait être réévaluée chaque année lors de contrôles auprès de spécialistes. Elle n'était pas liée à l'incapacité de travail de l'employé depuis septembre 2024, laquelle n'était pas durable dans la mesure où la contre-indication était respectée. Il existait très probablement des postes de socio-éducateurs au sein de B_____ ne présentant pas d'exposition à un risque accru d'agression physique.

Dans un courriel subséquent, le médecin-conseil a rappelé que son rôle consistait à évaluer la capacité de travail d'un collaborateur, avec ou sans limitations fonctionnelles, pour toute activité professionnelle. L'appréciation de l'aptitude à un poste donné, dans un environnement professionnel particulier, relevait par contre du champ de compétence du médecin du travail.

g. Par lettre du 16 juin 2025, la médecin du travail a persisté à considérer que l'employé était inapte dans tous les postes de socio-éducateur au sein des EPI. Elle ne connaissait aucun lieu de travail non exposé au risque de violence physique. Des agressions étaient survenues au sein des EPI, même dans les centres de jour. Le traitement des personnes y accueillies, sous la responsabilité de leur famille, pouvait en effet ne pas être observé. L'ancien médecin-conseil n'avait pas formulé un tel avis lors de l'engagement, mais le médecin de travail avait une meilleure connaissance de l'environnement professionnel concerné.

h. Par attestation du 28 août 2025, la médecin traitant de l'employé a certifié que la limitation médicale à l'exposition à la violence accrue, mentionnée dans son attestation du 12 décembre 2024, était exclusivement liée à la prise prolongée de médicaments anticoagulants, à l'exclusion de toute autre cause médicale.

i. Le 30 juin 2025, les EPI ont ouvert une procédure de reclassement.

Le 8 juillet 2025, A_____ a sollicité une interruption de la procédure. Une dégradation de son état de santé, sans lien avec sa prise d'anticoagulants, l'empêchait de se rendre à un entretien. L'avis de la médecin du travail était contesté.

Les EPI ont renoncé à convoquer l'employé dans le cadre de la procédure de reclassement et recherché un poste disponible correspondant à son profil auprès de l'administration cantonale et de divers établissements publics. Aucun n'a cependant donné une réponse favorable. Les EPI ont pour le surplus transmis à l'intéressé des offres d'emploi publiés par l'administration cantonale, la Ville de Genève ou d'autres institutions concernant des postes à 70% ou 100%. Ils étaient disposés à soutenir sa candidature à l'un de ces postes.

j. A_____ a sollicité à plusieurs reprises l'arrêt de la procédure. Conformément à l'attestation de son médecin traitant, sa limitation à l'exposition à la violence ne résultait que de son traitement. Les EPI considérant l'ensemble de ses postes comme exposés à une telle violence, il a requis une expertise de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT) à ce sujet. Les EPI ont rejeté cette requête, contestant toute violation d'une obligation légale en matière de protection de la santé.

k. Le 21 juillet 2025, l'employé, toujours représenté par le SSP, a dénoncé la situation auprès de l'OCIRT. Le fait qu'aucun poste de travail ne soit adapté à sa médication était contestable et en contradiction avec l'emploi de femmes enceintes ou l'existence d'unités exemptes d'incidents de violence.

Selon l'OCIRT, dans l'hypothèse où la problématique liée à l'employé aurait résulté de la seule prise d'anticoagulants, suivre l'avis de la médecin du travail ne serait pas tenable. Il revenait à admettre pour tous les socio-éducateurs des EPI un danger de violence telle qu'il ne serait pas envisageable d'y exposer un travailleur souffrant d'un trouble « somme toute pas exceptionnel ». Un tel constat ne serait en outre pas conforme à ce qui ressortait des derniers contrôles.

Les EPI ont confirmé que n'était survenue aucune situation de violence qui aurait impliqué l'employé ou pu remettre en question leur politique de prévention des risques ou leur respect des obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail. Ces éléments avaient été examinés par l'OCIRT lors d'un contrôle dont la procédure avait pris fin le 18 août 2025.

Les EPI ont également précisé que l'employé était au bénéfice d'un suivi psychiatrique depuis octobre 2024, ce qui faisait apparaître « des contraintes d'ordre psychiatrique susceptibles d'affecter sa santé ».

L'OCIRT a pris note que, en conformité avec ses propres constats, il n'existait pas de risque accru et généralisé de violence au sein des EPI. Ceux-ci s'écartaient finalement des conclusions de la médecin du travail. La question individuelle d'un motif fondé de licenciement de l'employé ne reposait plus sur sa limitation à l'exposition à la violence, antérieure à son engagement, mais sur d'autres

limitations de nature psychiatrique, survenues ultérieurement. Cette question, qui ne concernait pas la gestion collective des risques psycho-sociaux de violence, était du ressort de la juridiction administrative.

Sur la base de ce constat, l'OCIRT a considéré qu'aucune intervention de sa part n'était requise. Il en a informé l'employé le 22 septembre 2025, en lui transmettant les courriels sus-résumés échangés avec les EPI.

I. Par décision du 26 septembre 2025 immédiatement exécutoire, les EPI ont résilié les rapports de service de l'employé au 31 décembre 2025 pour motif fondé.

A_____ n'était plus en mesure d'exercer la fonction de socio-éducateur dans l'ensemble des résidences des EPI. Il avait cumulé 420 jours d'absence depuis septembre 2022. Il présentait une atteinte multifactorielle à sa santé et une limitation définitive liée à l'exposition aux risques de violence dans son environnement professionnel. Il avait été suivi par le médecin-conseil et la médecin du travail des EPI. Les deux considéraient qu'il n'était plus en mesure d'exercer sa fonction sur son lieu d'affectation actuel et le second qu'il était inapte à tout poste de travail de socio-éducateur au sein des EPI. L'avis de la médecin du travail, collaborant avec les EPI depuis de nombreuses années et visitant régulièrement leurs résidences, reposait sur une connaissance approfondie de l'institution. Il était donc établi que, compte tenu de son état de santé, l'employé n'était plus en mesure d'exercer la fonction de socio-éducateur pour laquelle il avait été engagé dans l'ensemble des résidences des EPI. La poursuite des rapports de service n'était ainsi plus compatible avec le bon fonctionnement de l'établissement public.

- C. a.** Par acte déposé le 27 octobre 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice contre cette décision. Il a conclu à son annulation ainsi qu'à celle de la décision d'ouverture de la procédure de reclassement du 30 juin 2025 et à ce que sa réintégration soit proposée aux EPI. Il a conclu subsidiairement à leur condamnation à lui verser une indemnité de CHF 108'100.80, équivalant à 24 mois de son dernier traitement.

Le recourant a préalablement sollicité la production des données relatives au nombre d'accidents de travail dus à des actes de violence physique ayant entraîné des hémorragies à B_____ au cours des cinq dernières années, de l'analyse des risques et du plan de protection établis pour les femmes enceintes et du plan de protection du personnel validé le 18 août 2025 par l'OCIRT. Il a aussi requis l'audition des parties et des témoins suivants : son médecin traitant, l'ancien et l'actuel médecin-conseil des EPI, la médecin du travail des EPI, sa cheffe de secteur, une médecin, le directeur de l'OCIRT ainsi que le secrétaire du SSP.

Il contestait l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service. Il était apte à la fonction pour laquelle il avait été engagé, comme l'avait considéré l'ancienne médecin-conseil lors de son engagement. Cette dernière bénéficiait de toutes les informations utiles concernant sa prise d'anticoagulants et sa situation

médicale n'avait pas évolué. La limitation en découlant était liée à un risque accru de violence, auquel les EPI n'étaient pas confrontés.

L'atteinte actuelle à sa santé, dont les causes étaient multifactorielles, n'était ni liée au traitement susmentionné ni définitive, le pronostic de reprise étant favorable.

Les EPI avaient, de manière arbitraire et contraire à la bonne foi, tenu un double discours, en confirmant que leur établissement ne présentait pas d'exposition à la violence et utilisé ce motif pour justifier la résiliation des rapports de service.

Ils avaient aussi arbitrairement refusé de tenir compte de l'exigence d'un risque « accru » à l'exposition à la violence, auquel sa limitation était pourtant conditionnée, et retenu les conclusions de la médecin du travail. Celles-ci contredisaient les autres avis médicaux au dossier et ne se fondaient pas sur une analyse des risques concrets auxquels il était exposé. Elles revenaient à exclure des EPI les personnes sous traitement anticoagulant, les apprentis et les femmes enceintes en contact avec des bénéficiaires ou des résidents.

La décision querellée s'avérait contraire aux principes de l'égalité de traitement et de la proportionnalité. Les EPI n'avaient pas tenté de mettre en place des mesures de protection en sa faveur, à l'instar de celles bénéficiant aux femmes enceintes, ni tenu compte de la qualité de son travail pour ses précédents employeurs ainsi qu'à son poste actuel. D'autres employés de l'administration publique prenaient des anticoagulants tout en étant exposés à un risque de violence.

La procédure de reclassement, infondée, avait été menée en violation de la loi et du principe de la proportionnalité. Aucune recherche n'avait été effectuée au sein des EPI, pourtant non exposés au risque de violence selon les communications faites par l'OCIRT. Les EPI s'étaient contentés d'envoyer des courriels à d'autres employeurs et de lui communiquer des offres d'emploi auxquels il avait aussi accès.

b. Les intimés ont conclu au rejet du recours ainsi que, préalablement, à l'irrecevabilité des conclusions visant l'annulation de la procédure de reclassement et le retrait du dossier des pièces 58 à 60 du recourant.

Ces pièces concernaient des échanges de courriels confidentiels entre les intimés et l'OCIRT, révélant notamment que les EPI avaient fait l'objet d'un contrôle clos le 18 août 2025. Elles avaient été transmises au recourant de manière informelle et irrégulière, alors qu'elles ne concernaient pas ses intérêts.

Les conclusions en annulation de la procédure de reclassement étaient irrecevables dès lors que l'ouverture de celle-ci aurait pu faire l'objet d'un recours immédiat. Les griefs y afférents devaient être examinés dans le cadre de l'examen du licenciement, sous l'angle de la proportionnalité.

Le recourant avait, certes, communiqué la nature de son traitement à l'ancienne médecin-conseil, mais tu la contre-indication formelle à des risques de violence physique en découlant. Il avait en particulier répondu négativement à la question relative à l'existence de séquelles de maladies ou d'accidents antérieurs. Le

médecin-conseil et la médecin du travail avaient conclu à l'incompatibilité entre l'état de santé du recourant et toute affectation l'exposant à des risques de violence physique, indépendamment de la qualification d'un tel risque. Ces conclusions étaient fondées sur trois examens médicaux complets de deux spécialistes, dont les avis prévalaient selon la jurisprudence. Le recourant y substituait sa propre appréciation, sans étayer médicalement son propos.

Sa situation n'était comparable ni à celle de femmes enceintes, par essence temporaire, ni à des supposées pratiques, non documentées, dans d'autres corps de l'administration. Les EPI, liés par une obligation de protéger la santé de leur personnel, ne pouvaient pas affecter le recourant à un poste comportant des risques de violence.

La procédure de reclassement avait été menée conformément au droit, mais le recourant avait choisi de ne pas y prendre part.

c. Dans sa réplique, le recourant a souligné l'absence de prise de position des intimés sur la question de l'inexistence de violence au sein des EPI, ressortant pourtant des pièces du dossier.

Il avait la qualité de partie dans le cadre de la procédure de contrôle de l'OCIRT, et les documents querellés ne contenaient aucune information confidentielle pour les collaborateurs.

Les conclusions du médecin-conseil et de la médecin du travail n'étaient pas concordantes. Celles de la seconde étaient motivées de manière confuse et se heurtaient aux avis des autres médecins sollicités.

d. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1. 1.1.** 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).

1.2 Les intimés tiennent les conclusions visant l'annulation de la procédure de reclassement pour irrecevables.

La présente cause a pour objet l'existence de justes motifs fondant la résiliation des rapports de service du recourant. La légalité de l'ouverture de la procédure de reclassement, laquelle n'a pas fait l'objet d'un recours dans le délai utile, est donc exorbitante au litige. Il ne sera en conséquence pas entré en matière sur les conclusions du recourant visant son annulation.

Cela ne le prive toutefois pas de la possibilité de critiquer la procédure de reclassement ni ne rend ses griefs à ce sujet sans pertinence. L'existence des motifs ayant justifié une telle procédure sera, en effet, examinée en lien avec la procédure de résiliation des rapports de service. Un éventuel vice entachant la procédure de reclassement peut conduire au constat que la décision querellée est contraire au droit, étant rappelé que la procédure de reclassement est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; ATA/187/2026 du 17 février 2026 consid. 6.3 et 6.5)

1.3 Les intimés concluent également à l'irrecevabilité des pièces 58 à 60 du recourant, au motif qu'en les transmettant à ce dernier et au SSP, l'OCIRT a violé son secret de fonction.

1.3.1 L'art. 54 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr - RS 822.11) impose à l'autorité compétente d'examiner les dénonciations pour inobservation de la loi, d'une ordonnance ou d'une décision, et, lorsqu'une dénonciation se révèle fondée, de procéder conformément aux art. 51 à 53 LTr (al. 1). Si, en cas de dénonciation, l'autorité n'intervient pas ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'autorité supérieure peut être saisie (al. 2).

L'art. 58 Ltr confère également aux associations des employeurs et des travailleurs intéressés la qualité pour recourir contre les décisions des autorités cantonales et fédérales. L'art. 48 al. 1 let. a LTr donne droit aux travailleurs ou à leurs représentants d'être informés et consultés sur les affaires concernant notamment les questions relatives à la protection de la santé.

Aux termes de l'art. 4 al. 6 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT - J 1 05), lorsque l'office, respectivement l'inspection paritaire, statue ou formule une invitation à se mettre en conformité, à la suite d'une dénonciation, l'office, respectivement l'inspection paritaire, informe dans un délai raisonnable le plaignant des démarches entreprises dans le cadre de sa dénonciation. L'office lui notifie les décisions qui le concernent dans la mesure où il a qualité pour obtenir une telle décision.

1.3.2 Selon l'art. 7 LPA, ont qualité de partie les personnes dont les droits ou les obligations pourraient être touchés par la décision à prendre, ainsi que les autres personnes, organisations ou autorités qui disposent d'un moyen de droit contre cette décision.

L'art. 60 al. 1 LPA donne, notamment, qualité pour recourir aux parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée (let. a), à toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié (let. b) et aux autorités, personnes et organisations auxquelles la loi reconnaît le droit de recourir (let. e).

1.3.3 En l'espèce, l'OCIRT a été saisi d'une dénonciation du recourant, alors représenté par le SSP. En guise de motivation de sa décision de ne pas donner suite à cette dénonciation, il a transmis aux précités les pièces litigieuses, consistant dans les courriels échangés avec les intimés.

Dans le cadre de cette procédure, les intérêts du recourant étaient directement touchés puisque, si elle s'était poursuivie, la question de l'existence d'un risque de violence sur son lieu de travail aurait dû être examinée. Il avait donc la qualité de partie. Il en allait de même du SSP, lequel, outre qu'il représentait le recourant, disposait d'un droit de recours propre. L'OCIRT n'a donc pas violé le droit en annexant à sa décision de ne pas donner suite à la dénonciation du recourant les pièces du dossier, aux fins d'étayer sa motivation.

Ces pièces ne comportent, par ailleurs, pas d'information que le recourant ne connaissait pas déjà ou qui n'auraient pas dû être portées à sa connaissance. Les intimés reprochent en particulier à l'OCIRT d'avoir communiqué au précité ainsi qu'au SSP l'existence d'un contrôle en 2025. Or, indépendamment de leur qualité de partie, le recourant, à titre d'employé, et le SSP, à titre de représentant du personnel, étaient fondés à connaître une telle information, concernant une affaire relative à la santé des travailleurs au sens de l'art. 48 al. 1 let. a LTr.

Les pièces litigieuses n'ayant pas été obtenues par le recourant ou son représentant de manière contraire au droit, il ne sera pas donné suite à la requête des intimés de les écarter du dossier.

2. Le recourant requiert la production de pièces concernant les accidents dus à des actes de violence à B_____ et la protection du personnel, en particulier des femmes enceintes, ainsi que l'audition des parties et de différents témoins, dont il sollicite également la confrontation.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes 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, conformément au développement qui suit, le dossier comporte les pièces permettant d'examiner l'existence d'un motif fondé justifiant la résiliation des rapports de service. Il n'est pas nécessaire d'ordonner la production de pièces supplémentaires concernant la survenance de cas de violence au sein de B_____, qui n'ont pas été allégués par les intimés, ni sur la protection du personnel, dont il ne ressort pas du dossier, en particulier des échanges de courriels entre l'OCIRT et les intimés, qu'elle serait déficiente. Il n'est pas non plus utile d'entendre les parties,

lesquelles ont pu s'exprimer par écrit et ne peuvent pas se prévaloir d'un droit d'être entendues oralement. Enfin, l'audition des témoins n'est pas de nature à modifier l'issue du litige, comme cela sera exposé ci-après.

3. Le recourant considère que la décision querellée ne repose pas sur un motif fondé et qu'elle viole les principes de l'interdiction de l'arbitraire, de l'égalité de traitement et de la proportionnalité.

3.1 Les rapports de travail entre les EPI et son personnel sont régis par la LPAC ainsi que son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01 ; art. 43 al. 1 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 - LIPH - K 1 36).

Selon l'art. 5 RPAC, 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. 5A RPAC prévoit que l'employeur s'adjoit les services d'une ou un ou de plusieurs médecins du travail spécialistes de la prévention des maladies et des accidents professionnels ainsi que de la prévention en matière de santé (al. 1). La ou le médecin du travail détermine si le membre du personnel est apte à exercer sa fonction (al. 2). Elle ou il peut faire appel à d'autres médecins pour accomplir sa tâche (al. 3). Elle ou il peut prendre contact avec la ou le médecin traitant du membre du personnel, avec l'accord de ce dernier (al. 4). À la suite de l'examen médical, la ou le médecin du travail établit un avis médical santé-travail, qui précise si le membre du personnel est apte, apte sous conditions ou inapte à exercer sa fonction. Cet avis énonce les limitations fonctionnelles et les éventuelles mesures d'aménagement et d'adaptation, ainsi que les types de tâches possibles. Il est remis au membre du personnel et à l'employeur (al. 5).

L'art. 24A RPAC permet également à l'employeur de 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).

Selon l'art. 54 al. 3 RPAC, lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État. Ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toutes mesures pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État. Le médecin-conseil de l'État établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation.

Il découle de cette disposition une obligation pour les médecins du service de santé du personnel de l'État de signaler toute situation problématique affectant l'aptitude

d'un collaborateur à remplir la fonction pour laquelle il a été engagé, à défaut de quoi l'État risquerait lui-même de se voir reprocher de ne pas être intervenu pour protéger la santé de l'agent public concerné (ATA/1277/2025 du 18 novembre 2025 consid. 4.7 et les références citées).

3.2 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).

Selon l'art. 31 LPAC, si la chambre administrative de la Cour de justice 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 de la Cour de justice 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).

3.3 En vertu de l'art. 26 al. 1 LPAC, le conseil d'administration peut aussi mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure de remplir les devoirs de sa fonction pour des raisons de santé ou d'invalidité.

Le licenciement d'un fonctionnaire en raison de son état de santé peut être appréhendé tant à l'aune des art. 21 al. 3 et 22 let. c LPAC que de l'art. 26 LPAC. La disparition durable du motif d'engagement au sens de l'art. 22 let. c LPAC peut englober l'incapacité, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction au sens de l'art. 26 al. 1 LPAC (ATA/348/2019 du 2 avril 2019 consid. 5). L'art. 26 LPAC ne s'applique toutefois pas dans les cas où l'employé est apte à occuper sa fonction dans un autre service (ATA/1144/2024 du

1^{er} octobre 2024 consid. 5.11) ou lorsque l'état de santé de l'employé n'est pas durablement atteint (arrêt du Tribunal fédéral 1C_120/2024 du 18 novembre 2024 consid. 2.2.4).

3.4 En l'espèce, les intimés ont résilié les rapports de service du recourant pour motif fondé sur la base du constat que, compte tenu de son état de santé, il n'était plus apte à exercer sa fonction de socio-éducateur dans l'ensemble de leurs lieux d'accueil et résidences. Les intimés se sont appuyés sur les avis de leur médecin-conseil et leur médecin du travail. Ils ont invoqué à la fois une atteinte multifactorielle à la santé et une limitation médicale définitive liée au risque de violence dans l'environnement professionnel du recourant.

Celui-ci s'est trouvé en incapacité de travail complète à partir du 18 septembre 2024 à la suite d'une atteinte à la santé multifactorielle, sans lien avec l'AVC subi en 2017 ni le traitement anticoagulant suivi depuis lors. Tant le médecin-conseil que le médecin du travail ont constaté que cette incapacité de travail n'était pas durable, de sorte que le recourant pourrait progressivement reprendre son activité. L'atteinte à la santé multifactorielle en cause, sur laquelle les intimés se sont aussi appuyés pour justifier la résiliation des rapports de service, ne peut donc pas être prise en considération comme une cause de l'incapacité définitive du recourant à exercer sa fonction au sein des EPI. Les intimés semblent en avoir eu conscience immédiatement après avoir pris connaissance du premier rapport du médecin-conseil du 26 novembre 2024, puisque l'entretien du 5 février 2025 n'a pas porté sur cette problématique, mais uniquement sur celle de la contre-indication au risque de violence physique.

Depuis qu'il a été victime d'un AVC en 2017, le recourant suit un traitement anticoagulant, renouvelé chaque année sur la base d'un examen médical. Bien que la copie versée à la procédure du questionnaire médical rempli lors de son engagement ne soit que partiellement lisible (pièce 7 rec.), on peut y lire qu'il a déclaré suivre le traitement précité en lien avec l'AVC subi, ce qui n'est par ailleurs plus contesté par les intimés.

Ce traitement n'a pas empêché le recourant d'exercer son activité à la satisfaction des intimés jusqu'à son arrêt de travail en septembre 2024.

Dans son rapport du 26 novembre 2024, le médecin-conseil a fait état d'une contre-indication formelle, définitive et préexistante aux risques avérés de violence physique dans sa vie professionnelle et privée. Dans son second rapport, du 6 mai 2025, il a précisé que cette contre-indication, de longue durée, concernait un risque accru de violence physique et devait être réévaluée chaque année par des spécialistes. Cela concorde avec l'avis de la médecin traitant du recourant, tel qu'il résulte de l'attestation du 28 août 2025 versée à la procédure.

Le dossier ne comporte, certes, pas d'explication médicale détaillant les raisons de cette contre-indication. Même sans expertise particulière, on comprend toutefois

que du fait du traitement anticoagulant suivi, le recourant doit éviter d'être exposé à un sérieux risque de lésion hémorragique.

Or, il ne résulte pas des pièces et il n'est en particulier pas allégué par les intimés que le recourant aurait été, depuis son engagement, exposé à un important risque d'agression, que, durant sa période d'activité, ce risque serait apparu ou se serait aggravé, ni que sa situation médicale aurait évolué de telle sorte qu'elle impliquait une limitation plus grande au risque de violence.

Il est ainsi établi que la nature et les raisons du traitement suivi par le recourant, dont l'ancienne médecin-conseil des intimés a été informée au moment de son engagement, ne constituaient pas une cause d'incapacité à exercer sa fonction ni ne le sont devenus en cours d'emploi.

3.5 La médecin du travail considère que la contre-indication médicale du recourant relative à l'exposition à un risque de violence physique accru le rend inapte à toute fonction de socio-éducateur au sein des EPI.

Certes, cette affirmation émane d'une spécialiste de la prévention des accidents, réputée très bien connaître l'environnement professionnel du recourant et à laquelle il incombe de déterminer l'aptitude de l'employé à exercer sa fonction, compte tenu des spécificités de son lieu de travail et des limitations résultant de son état de santé.

Cet avis apparaît cependant péremptoire, non étayé et sans nuance. En effet, la médecin du travail n'a pas motivé ses conclusions, ni expliqué concrètement en quoi les socio-éducateurs des intimés étaient exposés à un risque de violence accru dans tous les lieux d'accueil et d'hébergement. Elle n'a pas non plus exposé les raisons pour lesquelles toute éventuelle mesure d'aménagement et d'adaptation en faveur du recourant, telle que prévue par l'art. 5A al. 5 RPAC, devaient être exclues.

L'avis de la médecin du travail se heurte, par ailleurs, aux éléments suivants du dossier.

Les intimés sont chargés d'intégrer et de réinsérer professionnellement des personnes handicapées. B_____ accueille en particulier des personnes, en partie sourdes, présentant un trouble du développement intellectuel. Aucun élément du dossier ne permet de conclure que ces personnes représentent un danger sérieux d'agression pour les socio-éducateurs. Les intimés n'allèguent pas la survenance de cas de violence sérieux et récurrents, les niant même dans leurs échanges de courriels avec l'OCIRT, ni ne contestent employer du personnel vulnérable, comme des femmes enceintes.

En outre, l'ancienne médecin-conseil a indiqué n'avoir pas tenu compte d'un milieu professionnel potentiellement dangereux dans l'examen de l'aptitude du recourant à occuper son poste, eu égard à la nature de celui-ci et à l'absence de question spécifique soulevée à cet égard par les intimés. Dans le cas contraire, elle n'aurait en outre envisagé que des contre-indications partielles et temporaires.

Le médecin-conseil actuel, même s'il a reconnu que cette question ressortissait à la médecine du travail, a toujours considéré que les EPI, y compris au sein de B_____, pouvaient offrir à leurs socio-éducateurs un environnement professionnel non exposé à un risque accru de violence physique.

Dans ses échanges de courriels avec les intimés à la suite de la dénonciation du recourant, l'OCIRT a considéré qu'admettre un danger élevé de violence généralisé au sein des EPI ne serait pas tenable et contraire à ses propres constats. Les intimés ont répondu qu'aucune situation de violence impliquant le recourant ou remettant en cause la protection du personnel n'était survenue. L'OCIRT a ensuite pris note, sur la base de cette prise de position, qu'il n'existait pas de risque accru et généralisé de violence au sein des EPI et que ceux-ci s'écartaient des conclusions y relatives de la médecine du travail.

Enfin, l'avis de cette dernière est contredit par le fait que le recourant a pu travailler aux EPI pendant plus de six ans sans être limité dans son activité par sa situation médicale.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas établi que le recourant est devenu inapte à occuper sa fonction au sein des EPI. Le motif de résiliation de ses rapports de service n'est dès lors pas fondé, et la décision querellée est contraire au droit.

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

4. Vu l'issue du litige, aucun un 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 27 octobre 2025 par A_____ contre la décision des Établissements publics pour l'intégration du 26 septembre 2025 ;

au fond :

l'admet ;

constate que la décision de résiliation des rapports de service du 26 septembre 2025 est contraire au droit ;

propose la réintégration de A_____ au sein des Établissements publics pour l'intégration ;

ordonne aux Établissements publics pour l'intégration, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de transmettre immédiatement leur 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 des Établissements publics pour l'intégration ;

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 Orlane VARESANO, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Sébastien VÖGELI, avocat des intimés.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

J. RAMADOO

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :