

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4520/2025-FPUBL

ATA/405/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 avril 2026

dans la cause

A_____

recourant

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

- A.** **a.** A_____, né le _____ 1966, a été engagé en qualité de garde à la police de sécurité internationale (ci-après : PSI) le 1^{er} mai 2003.
- b.** Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} mai 2006.
- c.** Le 1^{er} mai 2008, il a été nommé au grade d'appointé, puis a été promu caporal le 1^{er} mai 2014 au sein de l'unité diplomatique de la PSI, rattachée au département de la sécurité et de l'économie, devenu depuis lors le département des institutions et du numérique (ci-après : DIN).
- d.** Dans un avis du 6 septembre 2019, la docteure B_____, médecin du travail auprès du service de santé du personnel de l'État, a indiqué que A_____ ne pouvait pas effectuer, de manière régulière, du travail de nuit.
- e.** À partir de cette date, la hiérarchie a aménagé les horaires de travail de l'intéressé, afin qu'il effectue des horaires diurnes. Ils étaient principalement organisés de la manière suivante : A_____ commençait par faire trois jours de travail d'une durée de dix à onze heures, puis bénéficiait de trois jours de repos.
- f.** Le 30 août 2023, C_____, répondante RH à la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) de la police, a informé A_____ qu'une demande d'évaluation médicale avait été faite auprès du service de santé du personnel de l'État.
- B.** **a.** Le 15 mars 2024, lors d'une réunion en présence de D_____, capitaine, et E_____, lieutenant, A_____ a été informé qu'il avait été désigné pour renforcer l'unité de proximité dans le cadre d'une affectation temporaire de six mois.

Selon une note de service établie le 27 mai 2024 par E_____, cette nouvelle affectation avait été décidée afin de pallier le retard accumulé dans les enquêtes de ce poste. Étant donné que A_____ était en possession d'un certificat médical depuis plus de six ans l'exemptant du travail de nuit, il avait été jugé comme le candidat idéal pour cette affectation, permettant ainsi de ne pas dégarnir le service de nuit. Cependant, dès l'annonce de cette décision, il avait manifesté un comportement déplacé et non respectueux. Il avait commencé à s'énervé, affirmant que ce changement était incompatible avec ses projets personnels, notamment l'achat imminent d'une villa en Valais et la nécessité de superviser régulièrement les travaux de construction sur le chantier. Ses supérieurs lui avaient expliqué que ses affaires personnelles ne les concernaient pas et que son affectation à l'unité de proximité était maintenue. Malgré leurs explications, il avait continué à s'emporter et avait lancé des avertissements en disant qu'il « s'en prendrait » à ceux qui ne le suivraient pas et avait laissé entendre qu'il allait se porter malade en déclarant que « les certificats médicaux pleuvraient ». Il avait également accusé la hiérarchie de « faire chier un policier qui avait bientôt 60 ans ». Il avait quitté le bureau du capitaine très énervé, affirmant qu'il prendrait rendez-vous avec le major pour faire annuler leur décision. Dans la mesure des possibilités, des sanctions disciplinaires

devaient être prises pour montrer que de tels comportements n'étaient pas tolérés et également pour envoyer un signal fort au reste du personnel, qui trouvait ce comportement inapproprié.

b. À partir du 22 mars 2024, A_____ a été en arrêt de travail. Il a produit des certificats médicaux établis par la docteure F_____, spécialiste en médecine interne générale au G_____, attestant d'une incapacité totale de travail jusqu'au 16 mai 2025. Le certificat médical couvrant la période du 13 mai au 13 juin 2024 contenait la mention « autorisation de voyager ».

c. Le 2 avril 2024, la Dre B_____ a confirmé que A_____ ne pouvait plus effectuer du travail de nuit, même de façon ponctuelle.

d. Le 4 octobre 2024, E_____ a établi une note de service à l'attention de la directrice RH de la police, à la suite d'une réunion qui s'était tenue avec H_____, responsable des RH à la police, concernant A_____.

Il a relaté l'épisode de la séance du 15 mars 2024, précisant que, depuis lors, l'intéressé avait été en incapacité de travail. Il avait toutefois voyagé en Normandie pour célébrer le 80^e anniversaire du débarquement. Il avait activement participé aux festivités avec sa jeep militaire privée, vêtu d'un uniforme d'officier américain et fumant un cigare. Bien que son certificat médical l'autorisât à voyager, son comportement soulevait des interrogations éthiques et avait suscité des réactions à la police. De plus, l'intéressé avait été aperçu lors de diverses manifestations publiques. En particulier, il avait été vu en Valais à une exposition de véhicules militaires, à la fête I_____, à Genève, ainsi qu'à J_____, en France, le 7 septembre 2024, où il participait à une exposition de véhicules militaires, vêtu d'un uniforme. Or, le certificat médical relatif au mois de septembre 2024 n'indiquait pas qu'il avait le droit de voyager. Il produisait des certificats médicaux par l'intermédiaire d'un collègue, expliquant que son médecin traitant lui avait recommandé de ne plus avoir de contact avec sa hiérarchie. La hiérarchie n'avait, dès lors, plus aucun contact avec lui depuis le début de son incapacité de travail, celui-ci ne répondant par ailleurs pas sur son téléphone portable professionnel. Il était légitime de se demander si un collaborateur, en arrêt de travail depuis plus de six mois, qui participait régulièrement à des événements festifs, pouvait réellement être considéré comme incapable de travailler. Cela soulevait des questions quant à une éventuelle fraude, d'autant plus qu'il continuait à percevoir son salaire à 100%. Il convenait également de mentionner que ses derniers entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) ne reflétaient pas ses compétences professionnelles réelles en matière de procédures judiciaires, et des lacunes importantes avaient été relevées avant son arrêt maladie.

e. Dans une note établie le 7 octobre 2024, K_____, major, a sollicité l'accord de la commandante de la police pour l'ouverture d'une enquête disciplinaire à l'encontre de A_____, reprenant les éléments figurant dans la note de service du 4 octobre 2024. Son comportement n'était pas en adéquation avec les valeurs de la

police. Il avait de plus coupé le contact avec sa hiérarchie, ce qui allait à l'encontre de l'ordre de service.

f. Le 23 janvier 2025, la répondante RH a informé A_____ qu'une demande d'évaluation médicale avait été requise auprès du docteur L_____, médecin-conseil, afin d'évaluer le bien-fondé de son incapacité de travail. À cet effet, il était indispensable que l'intéressé délire son médecin traitant de son secret médical. Il a été avisé que s'il ne se présentait pas à la consultation fixée par le médecin-conseil ou s'il ne déliait pas son médecin traitant de son secret professionnel, l'employeur pourrait réduire ou supprimer l'indemnité pour incapacité de travail versée, voire réclamer la restitution des indemnités, perçues sans droit.

g. Le 14 mars 2025, la répondante RH a informé A_____ que le Dr L_____ n'avait pas obtenu, dans le délai imparti, les documents relatifs à la levée du secret médical. Un délai au 21 mars 2025 lui a été imparti pour donner suite à cette demande. À défaut, une décision de suppression de l'indemnité pour incapacité de travail serait prononcée.

h. Dans son avis médical du 2 avril 2025, après avoir rencontré A_____ le 28 février 2025, le Dr L_____ a conclu que son incapacité depuis le 22 mars 2024 était infondée. Dès le début de l'arrêt de travail, sa capacité de travail était entière.

i. Le 28 avril 2025, M_____, cheffe de service à la DRH de la police, a informé A_____ que, selon l'examen médical du médecin-conseil, il était pleinement apte à remplir ses fonctions, de sorte que son incapacité de travail n'était pas justifiée. Il devait dès lors se présenter à son poste de travail le 2 mai 2025. La hiérarchie a avisé l'intéressé qu'en cas d'absence de sa part, le traitement serait supprimé.

j. Le 1^{er} mai 2025, le président de l'union du personnel du corps de police (UPCP) a adressé au service des ressources humaines (ci-après : RH) de la police une attestation médicale établie le même jour par le docteur N_____, spécialiste en médecine interne générale. Selon cette attestation, A_____ se trouvait en désarroi complet, entraînant d'importants symptômes anxiodépressifs aigus. Un retour à domicile sans nécessité d'une prise en charge en service d'urgence psychiatrique semblait possible, mais la situation était très précaire, et il avait été convenu que l'intéressé s'y rende sans attendre de voir si son état psychique se dégradait dans les prochaines heures. En conséquence, le Dr N_____ estimait qu'il était fortement contre-indiqué de maintenir l'entretien professionnel prévu le lendemain. Par ailleurs, il s'étonnait, d'une part, de l'extrême concision du rapport établi par le médecin-conseil qui s'opposait à la prise en charge médicale en place depuis plus d'une année et, d'autre part, de l'absence du rapport du médecin-psychiatre joint au courrier de convocation. Les éléments qui précédaient l'amenaient à douter du bien-fondé de la démarche et surtout des conclusions du médecin-conseil.

k. A_____ ne s'est pas présenté auprès du chef de la gendarmerie le 2 mai 2025.

l. Le 9 mai 2025, la cheffe de service à la DRH a informé A_____ que l'employeur envisageait une suppression de traitement, compte tenu de son absence à l'entretien

du 2 mai 2025 et du fait que l'avis du médecin-conseil prévalait sur le contenu de l'attestation médicale établie, le 1^{er} mai 2025, par le Dr N_____. Un délai au 19 mai 2025 a été octroyé à l'intéressé pour des éventuelles observations.

m. Par courrier du 14 mai 2025, adressé à la cheffe de service à la DRH, A_____ a indiqué qu'il ne se serait jamais permis de refuser un ordre émanant de la direction des RH de la police. Il avait toutefois estimé que l'intervention du président de l'UPCP suffisait à justifier son absence. La convocation reçue lui avait donné l'impression qu'une sanction allait lui être infligée, ce qui avait aggravé son état de santé. S'agissant des contacts qu'il devait maintenir avec sa hiérarchie durant son absence, il aurait été plus simple pour lui de s'adresser à la DRH de la police. Son incapacité de travail était liée à de fortes tensions émanant du chef de poste de Q_____. Par ailleurs, ses collègues avaient été sollicités par le major démissionnaire de R_____ (R_____) afin qu'ils rédigent une note affirmant qu'il avait déclaré se « porter malade » pour éviter une affectation à l'unité de proximité, ce qui avait ajouté à son désarroi. Au surplus, l'allégation selon laquelle la construction de sa maison en Valais était la cause de son absence était mensongère. Cette explication visait à étayer sa volonté d'éviter une affectation à l'unité de proximité. S'il était peut-être vrai qu'il avait exprimé son « désaccord de manière vive », il a précisé qu'il avait été muté à deux reprises dans d'autres services. Au demeurant, il était, selon lui, déstabilisant de constater que l'avis de trois médecins avait été écarté au profit de celui du médecin-conseil. Le rapport médical du docteur O_____, psychiatre, qu'il avait rencontré en mars 2025, n'avait d'ailleurs pas été pris en compte. Il restait néanmoins animé par une volonté de trouver une issue favorable à toutes les parties.

n. Par courriel du 16 mai 2025, A_____ a transmis un nouveau certificat médical. Il a ajouté que la Dre F_____ estimait que son état de santé actuel ne lui permettait, en aucun cas, une reprise professionnelle immédiate et si brutale, laquelle serait inappropriée, voire contre-productive. À l'instar du Dr N_____, elle émettait de sérieuses réserves relatives au rapport établi par le Dr L_____ et s'étonnait, elle aussi, de l'absence du rapport du Dr O_____ dans l'évaluation globale de la situation.

o. Par courriel du 19 mai 2025, la cheffe de service à la DRH a répondu que l'avis du Dr L_____ faisait foi. Pour l'établir, le médecin-conseil avait pris contact avec les médecins traitants et, sur la base des informations reçues, il avait conclu que A_____ était en pleine capacité de travailler, raison pour laquelle il lui avait été demandé de reprendre son travail. Le rapport du Dr O_____ n'était pas joint à l'évaluation du médecin-conseil de l'État en raison du secret médical. Toutefois, le médecin-conseil avait considéré, malgré les informations reçues du médecin traitant, que A_____ était capable de travailler, dès le 22 mars 2024. Ainsi, du point de vue de l'employeur, une reprise immédiate de travail n'avait rien de brutal, dans la mesure où l'intéressé présentait une capacité de travail depuis plus d'une année. En conséquence, le courrier adressé le 9 mai 2025 demeurait valable. Elle

avait conseillé à A_____ de prendre rapidement contact avec le secrétariat du Chef de la gendarmerie, afin de fixer la date du retour au travail.

p. Le 12 juin 2025, P_____, chef de la gendarmerie, a reçu A_____, à la demande de celui-ci. À la suite de cet entretien, il a décidé de réintégrer A_____ au sein de S_____ (S_____) dans le groupe du suivi judiciaire au poste de la T_____, dès le 16 juin 2025.

- C. a.** Le 25 juin 2025, A_____ a été convoqué à un entretien de service fixé le 15 juillet 2025. L'objet de cet entretien était de l'entendre au sujet de l'avis médical établi par le médecin-conseil, le 2 avril 2025, selon lequel, à compter du 22 mars 2024, soit dès le premier jour d'absence et jusqu'à la date de sa reprise du 16 juin 2025, il était en capacité totale de travailler. La hiérarchie souhaitait également l'entendre sur le comportement qu'il avait adopté à son égard, en mars 2024, et plus particulièrement sur son refus catégorique de faire l'objet d'un changement d'affectation provisoire au poste de U_____. Elle souhaitait également comprendre pour quelle raison il n'avait pas répondu aux appels téléphoniques de celle-ci sur son téléphone professionnel durant son absence et avait transmis ses certificats médicaux par l'intermédiaire d'un collègue, contrairement aux procédures en vigueur. L'intéressé a été avisé du fait que si les faits susmentionnés étaient avérés, ils constitueraient un manquement aux devoirs du personnel, susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service.

Le compte rendu de l'entretien de service du 15 juillet 2025 reprend les éléments figurant dans les notes de service des 4 et 7 octobre 2024. Il mentionne également que le 8 novembre 2024, l'intéressé avait été aperçu par sa hiérarchie aux V_____, à Palexpo. Au moment où celui-ci avait réalisé que sa hiérarchie l'avait remarqué, il avait quitté les lieux. Durant son incapacité de travail, il n'avait pas maintenu de lien avec sa hiérarchie, comme l'exigeait la procédure. Il ne lui avait pas adressé ses certificats médicaux ni ne lui avait répondu lorsqu'elle avait tenté de le joindre. Ce faisant, il n'avait pas respecté l'ordre de service de la directive sur la gestion des absences du 9 octobre 2011 1 (DS ASPERS.04).

Lors de l'entretien, A_____ a indiqué qu'il considérait le changement temporaire à l'unité de proximité comme une punition. Il a confirmé avoir évoqué des travaux dans sa maison pour s'opposer au changement d'affectation. Il avait donné cette explication parce que E_____ pouvait comprendre cet argument. A_____ a évoqué des tensions avec E_____, lesquelles l'empêchaient de dormir. Il n'a toutefois pas confirmé avoir déclaré que s'il était transféré, des certificats médicaux « pleuvraient ». L'intéressé a également expliqué qu'un médecin lui avait diagnostiqué un *burn-out*. Son médecin lui avait suggéré de sortir pour son bien. Il a reconnu avoir porté un costume à l'occasion des festivités en Normandie. S'agissant des V_____ à Palexpo, il n'avait pas tenté d'éviter sa hiérarchie, ni n'était parti. Il avait fait son concours et, à la fin, il se trouvait avec d'autres personnes à des tables pour une dégustation de vin. Il avait vu des collègues qui avaient fait le tour de l'exposition. Il attendait de voir s'ils allaient le saluer, ce qui n'avait pas été

le cas. Par ailleurs, il se demandait comment un médecin pouvait juger qu'il était apte à travailler en le voyant « un an après et seulement durant 40 minutes ». À la suite de cet avis, il était allé voir un autre médecin, qui avait mis en doute l'avis du médecin-conseil. Il ne se voyait pas rester en contact avec E_____ qui était la cause de ses problèmes de santé. Il avait toutefois gardé des contacts avec d'autres personnes. Il ne s'était pas présenté à la convocation du 2 mai 2025 parce qu'il « s'était fait tout un tas de films dans sa tête par rapport à ce qui lui serait arrivé ». Il avait les « jetons », car lorsqu'on était convoqué chez le « grand patron ce n'était pas pour se faire caresser le dos » et il pensait qu'il serait licencié. Il s'attendait d'abord à être contacté par les RH, étant précisé qu'en quatorze mois, il n'avait été reçu par les RH qu'à une seule reprise.

P_____ a relevé qu'il avait lui fallu annoncer une suppression du traitement pour qu'il prenne contact avec lui.

A_____ a souligné que, depuis le 16 juin 2025, il était en pleine capacité de travailler et se rendait à son travail en y mettant toute sa volonté. Il n'était cependant pas totalement rétabli. Chaque jour, il vivait un cauchemar. Il a précisé que le changement d'affectation au suivi judiciaire était lié au fait que, le 12 juin 2025, il avait demandé à P_____ de ne plus retourner au poste de Q_____ de l'R_____. P_____ avait accepté sa demande et l'avait affecté, en horaire diurne, au suivi judiciaire de l'S_____ à la T_____. Enfin, il a ajouté qu'il n'avait jamais eu l'intention « d'escroquer » son employeur, ni d'obtenir des certificats médicaux de complaisance et que, durant sa carrière, il avait toujours travaillé et n'avait jamais été absent. À l'issue de l'entretien, A_____ a été avisé que l'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé.

b. Par décision du 18 novembre 2025, le DIN a résilié les rapports de service le liant à A_____ avec effet au 28 février 2026, en raison d'une inaptitude à remplir les exigences du poste.

A_____ avait refusé d'obtempérer à un transfert temporaire légitime à l'unité de proximité, avait menacé la hiérarchie de faire « pleuvoir » les certificats médicaux tout en tenant des propos déplacés, n'avait pas respecté ses obligations concernant la communication avec la hiérarchie ou avec les RH durant son absence, avait participé à des événements publics – y compris à l'étranger –, alors qu'il était officiellement en incapacité de travail et, enfin, avait fait valoir bénéficié d'une incapacité de travail injustifiée durant plus d'une année, comme attesté par le médecin-conseil de l'État dans son avis du 2 avril 2025. Le changement temporaire d'affectation annoncé le 15 mars 2024 visait à répondre à la dispense médicale qu'il avait obtenue pour le travail de nuit et permettait, par la même occasion, de répondre à un besoin de renfort exprimé par l'Unité de proximité. Cette affectation relevait donc d'une adaptation fonctionnelle légitime, conforme au devoir de l'employeur de préserver la santé des collaborateurs tout en assurant la continuité du service. Les allégations de A_____, selon lesquelles il avait perçu ce changement comme une punition étaient dès lors infondées et subjectives. Elles apparaissaient d'autant plus

surprenantes qu'il évoquait par ailleurs des tensions durables avec la hiérarchie de l'R_____.

En outre, les propos déplacés tenus lors de l'entretien du 15 mars 2024 n'étaient pas acceptables, quel que soit le ressenti de l'intéressé. Il en allait de même de la forme de chantage exercée en menaçant de produire des certificats médicaux en cas de maintien de la décision. Un tel comportement dénotait un manque de loyauté, contrevenait au devoir d'exemplarité attendu d'un membre du corps de police et portait atteinte au bon fonctionnement de l'institution. Les explications fournies afin de justifier ses activités, y compris à l'étranger, durant son absence de longue durée ne pouvaient pas être retenues. En effet, s'il n'était pas interdit de voyager durant un arrêt maladie, encore fallait-il que cette autorisation figure explicitement sur le certificat médical, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

De surcroît, le fait d'avoir refusé tout contact avec son état-major durant cette longue période témoignait d'un manque de respect envers la hiérarchie, aggravé par le caractère infondé de son incapacité de travail, tel que constaté par le médecin-conseil. À cet égard, le DIN a rappelé que l'avis médical du médecin-conseil reposait sur une expertise indépendante qui prévalait sur les certificats médicaux privés. La durée de la consultation ne remettait nullement en cause la validité de cet avis, fondé sur l'analyse complète du dossier médical, dont la consultation avait été rendue possible par la levée du secret médical. Aucun élément objectif ne venait contredire cette évaluation, bien au contraire, au regard de ses activités publiques durant la période considérée.

Au surplus, si A_____ affirmait n'avoir pas cherché à « escroquer » l'institution et invoquait une carrière irréprochable, l'ensemble des faits mentionnés, même sans intention malveillante, avait irrémédiablement rompu le lien de confiance indispensable à l'exercice de ses fonctions. Enfin, bien que A_____ ait repris le travail en juin 2025, les faits étaient suffisamment graves pour justifier la fin des rapports de service, indépendamment d'une amélioration récente de la situation. Enfin, au vu de la nature des manquements reprochés, il était renoncé à l'ouverture d'une procédure de reclassement.

c. A_____ s'est, à nouveau, trouvé en incapacité de travail, dès le 24 novembre 2025.

d. Par courrier du 16 décembre 2025, le DIN a informé A_____ que la fin des rapports de service, fixée le 28 février 2025, était reportée à une date ultérieure, au vu de l'incapacité de travail de celui-ci, depuis le 24 novembre 2025.

D. a. Par acte posté le 18 décembre 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant implicitement à son annulation.

Il contestait l'intégralité des accusations portées à son encontre, qui ne reflétaient en aucune manière la réalité des faits. La remise en cause de sa loyauté envers son employeur, telle que retenue par l'institution, était dépourvue de tout fondement, et

ce malgré les allégations de perte de confiance exprimées par deux supérieurs hiérarchiques au sein de la police internationale. Il était en mesure de démontrer le caractère erroné de ces déclarations au moyen de témoignages probants. Il était employé de l'État de Genève depuis 2001 et se trouvait à l'aube de son départ à la retraite. Dans ces conditions, il apparaissait difficilement concevable de conclure à une rupture du lien de confiance après tant d'années de loyaux et bons services.

Le rapport médical établi par le Dr L_____ était consécutif à une unique consultation intervenue une année après le déclenchement de son grave problème de santé. Il disposait également de preuves médicales contraires, rédigées par des médecins tous aussi reconnus par le corps médical, lesquelles contredisaient les conclusions retenues par les RH de la police.

Il détenait en outre « la preuve formelle écrite » qu'aucune interdiction de déplacement à l'étranger n'avait été émise par la Dre F_____, qui, dans le certificat d'arrêt de travail qu'elle lui avait délivré, avait expressément signifié la mention « autorisation de voyager ». Cette information, ignorée par l'administration, constituait un élément déterminant dans la résolution de « ce malentendu ».

Il a notamment produit un certificat médical du 16 décembre 2025 de la Dre F_____, attestant qu'elle était sa médecin traitante depuis septembre 2019. Selon ce document, en mars 2024, elle avait rédigé un arrêt de travail en raison d'un épuisement avec troubles du sommeil et une tension interne importante, dans un contexte de pression professionnelle évoluant depuis plusieurs années avec dernièrement la décision de la part de ses supérieurs hiérarchiques de le changer de service, ce qui avait été vécu comme une injustice. Le Dr O_____, qui l'avait examiné le 27 mars 2025, n'avait retenu aucun diagnostic psychiatrique et avait conclu que sa capacité de travail était « probablement préservée durant toute la durée de l'incapacité ». Or, le Dr L_____ n'avait pas tenu compte du doute émis par ce médecin. Depuis le 21 novembre 2025, il présentait une nouvelle rechute : insomnie, épuisement, ruminations, idées noires, désespoir, trouble de la concentration, si bien qu'un nouvel arrêt de travail avait dû être établi.

Il a également produit deux attestations sur l'honneur de personnes indiquant l'avoir vu aux V_____, y compris après la fermeture du salon.

b. Le 12 mars 2026, le DIN a conclu au rejet du recours.

Le comportement adopté par le recourant consistant, pour des raisons personnelles, à refuser d'obtempérer à un transfert provisoire et à menacer sa hiérarchie de faire « pleuvoir » des certificats médicaux tout en tenant des propos déplacés, était particulièrement inacceptable. Il dénotait un mépris marqué de la hiérarchie, un important défaut de loyauté et une complète absence du sens du service public et du respect de l'intérêt de l'État, qualités pourtant indispensables à la continuation des relations de service. Son refus de maintenir tout contact avec son état-major, durant son incapacité de travail, avait également sérieusement mis à mal les bonnes relations que devaient entretenir un collaborateur et sa hiérarchie, outre le fait qu'il

contrevenait à l'ADPERS.04. Cela était d'autant plus vrai que le recourant n'avait jamais donné d'explications, ni justifié ce refus, avant le 14 mai 2025, date à laquelle il avait été informé oralement des manquements qui lui étaient reprochés. De surcroît, l'incapacité de travail injustifiée depuis le 16 mars 2024, révélée par la participation engagée du recourant à des manifestations publiques et à des festivités, avait définitivement rompu tout lien de confiance. L'attitude du recourant avait également suscité une importante incompréhension au sein de la police, en particulier auprès de ses collègues qui, en son absence, avaient dû gérer les tâches qui lui incombaient. En cela, il avait également mis à mal la bonne marche du service. Ses nombreuses années de service ne permettaient pas d'exclure une rupture du lien de confiance. Il était attendu des collaborateurs gradés et bénéficiant d'une solide expérience professionnelle une exemplarité accrue, laquelle avait sérieusement fait défaut. Par ailleurs, comme cela ressortait de la jurisprudence, les conclusions prises par le médecin-conseil avaient une plus grande force probante qu'un rapport médical établi par un médecin traitant. C'était donc à juste titre que l'intimé s'était fondé sur l'avis médical du Dr L._____ pour prendre sa décision.

S'agissant du contenu des certificats médicaux produits, seul le certificat couvrant la période du 13 mai au 13 juin 2024 autorisait le recourant à voyager. Ce reproche demeurerait toutefois accessoire, sa participation à des manifestations publiques et à des festivités ayant singulièrement permis de révéler le caractère injustifié de son absence.

Il n'avait donc pas mésusé de son large pouvoir d'appréciation en prononçant une résiliation des rapports de service.

c. A._____ a répliqué le 7 avril 2026 et conclu à l'octroi du montant de CHF 4'500.- déduit de sa fiche de salaire du mois de juillet 2025.

Après 25 ans de service auprès de la police genevoise, il se retrouvait traité avec une « absence totale de considération ». Ce traitement était « inéquitable et totalement immérité ».

Le transfert avait pour but unique de l'éloigner du poste de police de Q_____. Les relations avec son chef de poste, E_____, n'étaient « pas au beau fixe, voire même houleuses ». Ce déplacement était une punition masquée pour l'évincer et faire peur aux autres. Les agissements odieux et les menaces déguisées en remarques répétées de la part du E_____ étaient accablants, stressants et affligeants. Les attaques constantes avaient pesé sur son moral et sa qualité de vie, ainsi que sur celle de sa famille. Naturellement, au bout d'un moment, ses nerfs avaient violemment craqué. Ce déplacement n'avait aucun lien avec les besoins réels de la POLPROX. Le prétexte de E_____ concernant le travail de nuit était erroné. Il effectuait déjà depuis des années des rotations sans travail de nuit et ceci ne dégradait en aucune manière le service du poste. Durant l'entretien avec E_____ au sujet du changement d'affectation, il avait mentionné l'existence d'une promesse faite par le passé, selon laquelle après deux voire trois déplacements effectués, il échapperait à

une nouvelle affectation. Il avait donc ressenti une « profonde colère » et avait « passablement querellé » ses supérieurs lors de l'entretien.

Sa santé s'était rapidement dégradée. Le comportement radicalement inadéquat de E_____ avait déjà été dénoncé par plusieurs collègues, mais rien n'avait été fait. Des témoignages existaient encore au sein de l'R_____ et ils étaient connus par la hiérarchie de la police et des RH de la police. Plusieurs affaires étaient encore en cours. Le déclenchement de son *burn-out* s'était produit le vendredi 22 mars 2024, dans les locaux du service de santé de l'État de Genève, devant la responsable de cette unité, la Dre B_____. Elle lui avait immédiatement conseillé de contacter sa médecin traitante et de se reposer. Sa première consultation avec la Dre F_____ avait eu lieu le 25 mars 2024 et le constat de « *burn-out* » était sans équivoque. Il avait suivi les conseils de sa médecin traitante, la Dre F_____. Les accusations de malhonnêteté à son encontre ou celui des autres professionnels de la santé étaient graves et « totalement illégitimes », voire même abusives. Il s'agissait de pure diffamation.

Tous ses certificats médicaux avaient été transmis à W_____, lieutenant, X_____, lieutenant, et à son supérieur direct, Y_____, caporal remplaçant du chef de groupe auquel il avait été attribué au poste de Q_____. Ils étaient ses supérieurs directs, ce qui était indiscutable. Les RH avaient donc toujours reçu ses certificats médicaux en temps voulu et l'ensemble de ses supérieurs au poste avaient été renseignés sur sa situation. Ses médecins lui avaient toutefois expressément conseillé de ne pas se tourner vers E_____ et D_____, ceci dans le but de ne pas perturber sa guérison. Il ne connaissait pas son obligation de prendre contact régulièrement avec les RH de la police. Aucune démarche n'avait du reste été entreprise de leur part durant plus d'une année, à l'exception d'une seule convocation annulée deux semaines plus tard. La responsable des RH avait d'ailleurs confirmé que cette absence de suivi était inadaptée pour une personne en dépression. Le Dr L_____, qui ne l'avait vu que durant 30 minutes, n'avait pas pu évaluer correctement son état de santé.

Les accusations quant à sa participation à des événements publics illégaux étaient « totalement infondées ». Il n'avait jamais participé à un événement sans accord total au préalable de la part de la Dre F_____, qui avait « fortement recommandé » sa participation à ces événements « comme une thérapie ». Le certificat médical comportait d'ailleurs bien la mention « autorisation de voyager ». Il était faux d'affirmer qu'il avait quitté la soirée des V_____ à Palexpo en novembre 2024 lorsqu'il avait aperçu des collègues. Les déclarations produites à l'appui de sa réplique prouvaient le contraire.

Enfin, l'État n'avait pas pris les mesures pour protéger sa personnalité. Il avait fallu attendre l'entretien du 12 juin 2025 avec P_____ pour qu'il puisse enfin obtenir une réaffectation de service et sa réintégration dans le cadre de la police genevoise.

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

EN DROIT

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

2. Dans sa réplique, le recourant conclut à l'octroi d'un montant de CHF 4'500.-, montant qui avait été « injustement » déduit de son salaire du mois de juillet 2025.

2.1 L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/355/2024 du 12 mars 2024 consid. 1.4).

2.2 En l'espèce, cette conclusion, formulée pour la première fois au stade de la réplique, est irrecevable, car elle est exorbitante au présent litige. Celui-ci est en effet circonscrit par la décision querellée, qui porte uniquement sur la résiliation des rapports de service du recourant.

3. Dans son écriture, le recourant a indiqué qu'il « pouvait présenter des témoignages sous forme écrite ou en présentiel ».

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). 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. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

3.2 En l'occurrence, dans sa réplique, le recourant indique que Z_____, lieutenant, ainsi que ses « deux chefs de groupes » seraient disposés à témoigner au sujet de son comportement et de son travail au sein du poste de la T_____. Leur témoignage ne porterait ainsi que sur la qualité de ses prestations à compter de son affectation au poste de la T_____ au mois de juin 2025. Or, les manquements reprochés au recourant portent essentiellement sur la période précédant sa reprise de travail. Il appert ainsi que ces témoignages ne permettraient pas d'éclairer la chambre de céans sur les points litigieux. Pour le reste, le recourant n'indique pas quels témoins il souhaite faire entendre. Il a produit des déclarations écrites de plusieurs personnes et n'indique pas en quoi leur audition apporterait des éléments supplémentaires. Il a au demeurant eu l'occasion de s'exprimer sur tous les

éléments du dossier, en particulier sur les motifs du licenciement, tant devant la chambre de céans que devant l'intimé lors de la procédure de résiliation.

La chambre de céans est donc en possession d'éléments suffisants pour trancher le litige, sans devoir procéder à des actes d'instruction complémentaires.

4. Le recourant conteste l'existence d'un motif fondé justifiant son licenciement.

4.1 Fonctionnaire de police, le recourant est soumis à la LPol, au règlement sur l'organisation de la police du 16 mars 2016 (ROPol - F 1 05.01) ainsi qu'au règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 (RGPPol - F 1 05.07).

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) est également applicable, sous réserve des dispositions particulières de la LPol (art. 18 al. 1 LPol ; art. 1 al. 1 let. b LPAC).

4.2 L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Elle motive sa décision. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/712/2021 du 6 juillet 2021 consid. 5c). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a ; Mémorial du Grand Conseil 2005-2006/XI A 10420).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, *in* Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162). En outre, le fait de minimiser à plusieurs reprises l'importance de manquements peut contribuer à rompre le lien de confiance (ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 6).

4.3 Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Ils se doivent, par leur attitude, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC) et remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en particulier en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (art. 24 al. 1 RPAC).

Un fonctionnaire, pendant et hors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance, et sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État. Il doit en particulier s'abstenir de tout ce qui peut porter atteinte à la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés et qui pourrait provoquer une baisse de confiance envers l'employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention. Les exigences quant au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires. Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'État, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.2.2 et les références citées).

Ainsi, selon l'art. 1 al. 2 LPol, en tout temps le personnel de la police donne l'exemple de l'honneur, de l'impartialité, de la dignité et du respect des personnes et des biens. Il manifeste envers ses interlocuteurs le respect et l'écoute qu'il est également en droit d'attendre de leur part. Aux termes de l'art. 24 LPol, le personnel de la police est tenu à un strict devoir de réserve (al. 1) et est tenu au secret pour toutes les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (al. 2).

Le code de déontologie de la police genevoise (OS DERS.01) vise à arrêter les principes généraux dans lesquels s'inscrit l'action de la police et fixe le contexte éthique de l'activité de la police. L'intégrité, la probité, l'exemplarité et l'impartialité constituent les valeurs essentielles de la personne qui incarne l'ordre public. Par mon comportement, le policier est un exemple de respect des personnes et des biens et donne de moi une image irréprochable (art. 1 et 2.3 OS DERS.01).

4.4 Selon le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE), pendant l'arrêt de travail, le membre du personnel disposant d'un certificat médical est tenu de rester chez lui, à l'exception des déplacements nécessaires. Si un séjour hors du domicile est prescrit par le médecin, la procédure à respecter est la suivante : avant de quitter son domicile, le membre du personnel remet à sa hiérarchie le certificat d'incapacité de travail de son médecin mentionnant les activités ou les déplacements qui sont autorisés dans le cadre de sa

convalescence. Il indique à sa hiérarchie la façon dont cette dernière peut le contacter (MIOPE 08.01.02 « Certificat médical », ch. 3 « sorties et séjours hors du domicile pour convalescence »).

La DS ASPERS.04 prévoit que le collaborateur doit annoncer son absence, par téléphone, à son supérieur hiérarchique, dès le premier jour de celle-ci. En cas d'absence de plusieurs jours, le collaborateur convient avec son supérieur hiérarchique, dès l'annonce de son absence, d'un prochain rendez-vous téléphonique dont le collaborateur a l'initiative et l'informe de la durée probable de son absence, si elle peut être évaluée, et des tâches urgentes à traiter.

4.5 Le rôle du médecin-conseil consiste à aborder la question de l'aptitude au travail sous un angle plus large qu'un médecin psychiatre par exemple, puisque son examen peut porter sur tous les aspects médicaux en lien avec le cas qui lui est soumis (ATA/1327/2018 du 11 décembre 2018 consid. 3b), en connaissance des besoins et risques concrets afférents aux fonctions concernées, et que les différents paramètres qu'il prend en considération ne sont pas nécessairement de nature à changer au cours du temps (ATA/528/2024 du 14 mai 2024 consid. 2.5 et les arrêts cités).

En ce qui concerne les rapports établis par les médecins traitants, le juge peut et doit tenir compte du fait que, selon l'expérience, le médecin traitant est généralement enclin, en cas de doute, à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance qui l'unit à ce dernier (ATF 125 V 351 consid. 3b/cc ; ATA/48/2020 du 20 janvier 2020 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 7).

Ainsi, à teneur de la jurisprudence, les rôles de chacun des deux praticiens n'étant pas les mêmes, la valeur probante attribuée à chacun des documents doit être différenciée. Une plus grande force probante doit être accordée à la conclusion du médecin-conseil, le rapport de proximité entre le médecin traitant et son patient imposant de considérer avec retenue les certificats médicaux établis par celui-ci (ATA/415/2025 du 15 avril 2025 consid. 5.6.2).

4.6 L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité (ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/600/2021 du 8 juin 2021 consid. 9d).

Traditionnellement, ce dernier principe exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive ; 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 (ATF 137 I 167 consid. 3.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2).

L'État et les communes sont tenus, d'une part, d'agir dans l'intérêt public et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts privés de leurs fonctionnaires. Ils doivent, dans leur politique du personnel, comparer les deux intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a de justes motifs de licenciement, il convient de comparer l'intérêt public à se séparer d'un collaborateur avec l'intérêt de ce dernier à conserver son emploi. Il faut en outre tenir compte de la nécessité de l'existence d'un rapport de confiance entre l'autorité et ses collaborateurs. Tenus, vis-à-vis de l'ensemble de la population, d'assurer le respect du droit, l'État et les communes doivent pouvoir s'en remettre sans hésiter aux fonctionnaires qu'ils chargent d'assumer leurs tâches (ATA/148/2018 du 20 février 2018 consid. 8g ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 6f et les arrêts cités ; Philippe BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, RJN 1983 p. 27).

4.7 Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3 ; art. 2B LPAC).

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, l'absence de saisine du Groupe de confiance de l'État de Genève (ci-après : GdC) pendant les rapports de service, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique, doit être considérée comme un fort indice d'absence de harcèlement psychologique lorsqu'un employé s'en plaint après son licenciement, dans une procédure portant sur ce point (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 4.6).

5. En l'espèce, la décision de résiliation retient que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison des manquements graves et répétés aux devoirs de service ayant entraîné une rupture définitive du lien de confiance. Dans la mesure où le recourant conteste « l'intégralité des accusations portées à son encontre », il convient d'examiner successivement les manquements reprochés.

L'intimé reproche en premier lieu au recourant d'avoir refusé d'obtempérer à un transfert temporaire légitime à l'unité de proximité, d'avoir menacé sa hiérarchie de faire « pleuvoir » les certificats médicaux et d'avoir tenu des propos déplacés durant l'entretien.

Il n'est pas contesté qu'un changement temporaire d'affectation a été annoncé au recourant lors d'un entretien avec ses supérieurs, D_____ et E_____, le 15 mars 2024. Il ressort des notes de service des 27 mai, 4 et 7 octobre 2024 qu'à la suite de cette annonce, le recourant a manifesté un comportement déplacé et non respectueux. Il s'est énervé, affirmant que ce changement était incompatible avec ses projets personnels, notamment l'achat imminent d'une villa en Valais et la nécessité de superviser régulièrement les travaux de construction sur le chantier. Il a menacé ses supérieurs en affirmant qu'il « s'en prendrait » à ceux qui ne le suivraient pas, laissant entendre qu'il se porterait malade en déclarant que « les certificats médicaux pleuvraient ». Il a également accusé sa hiérarchie de « faire chier un policier qui avait bientôt 60 ans » et quitté le bureau du capitaine très énervé, affirmant qu'il prendrait rendez-vous avec le major pour faire annuler leur décision.

Devant la chambre de céans, le recourant fait valoir que le changement d'affectation avait pour but de l'éloigner du poste de police de Q_____. Il estime que cette « délocalisation était punitive et injustifiée ».

Il ressort toutefois des notes de service qu'un retard avait été accumulé dans les enquêtes de l'unité de proximité, ce que le recourant ne remet pas en cause. L'intéressé avait été jugé comme le candidat idéal pour cette affectation, en raison de ses contraintes d'horaires de travail, ce dernier ayant été déclaré médicalement inapte au travail de nuit depuis 2019, ce qui n'est pas non plus contesté. Son affectation temporaire à ladite unité répondait ainsi *a priori* aux besoins du service. Le recourant conteste certes cet élément, faisant valoir que, selon ses supérieurs, il ne disposait pas des compétences administratives nécessaires pour ce poste, ce qui démontrait le caractère punitif de la mesure. Cet argument est toutefois sans pertinence. En effet, quand bien même il aurait ressenti la mesure comme une forme de punition, sa réaction face à l'annonce de ses supérieurs n'en demeure pas moins inacceptable. L'intéressé reconnaît avoir exprimé son « désaccord de manière vive » et avoir « passablement querellé » ses supérieurs à cette occasion. Lors de son entretien de service du 15 juillet 2025, il a même admis avoir « donné l'explication des travaux de la maison ». Il appert ainsi que son refus d'obtempérer au transfert était avant tout animé par des raisons personnelles, ce qui n'est pas compatible avec ses devoirs de service. Il est également inadmissible de menacer ses supérieurs de faire « pleuvoir » des certificats médicaux. Si le recourant a indiqué, lors de l'entretien de service, qu'il ne « pouvait confirmer s'il avait tenu ces propos », il n'en reste pas moins que ceux-ci ont été rapportés par E_____ dans ses notes de service des 27 mai 2024 - soit peu de temps après l'entretien - et 4 octobre 2024, et qu'ils ont été immédiatement suivis d'effet, comme on le verra ci-

après. Comme l'a relevé l'intimé, de tels comportements dénotent un mépris marqué de la hiérarchie, un important défaut de loyauté et une complète absence du sens du service public et du respect de l'intérêt de l'État, qualités pourtant indispensables à la continuation des relations de service.

L'intimé reproche ensuite au recourant d'avoir eu une incapacité de travail infondée durant plus d'une année. Il lui fait également grief de n'avoir pas respecté ses obligations concernant la communication avec sa hiérarchie ou avec les RH durant son absence et d'avoir participé à des événements publics, y compris à l'étranger, alors qu'il était « officiellement » en incapacité de travail.

Le recourant conteste pour sa part le caractère infondé de son incapacité de travail. L'avis du médecin-conseil était, selon lui, contredit par les appréciations circonstanciées de ses médecins traitants. Le recourant perd toutefois de vue que, selon la jurisprudence, une plus grande force probante doit être accordée à la conclusion du médecin-conseil, le rapport de proximité entre le médecin traitant et son patient imposant de considérer avec retenue les certificats médicaux établis par celle-ci, en partie sur les seuls dires de l'intéressé sur sa situation professionnelle. S'ajoute à cela que, selon l'attestation de sa médecin traitante du 16 décembre 2025, le médecin-conseil a sollicité une expertise d'un psychiatre avant de rendre ses conclusions médicales. Or ce dernier n'a retenu aucun diagnostic psychiatrique et a conclu que la capacité de travail était « probablement préservée durant toute la durée de l'incapacité ». Ainsi, quoi qu'en dise le recourant, son dossier médical ne contient aucun diagnostic psychiatrique avec incidence sur sa capacité de travail posé par un spécialiste en psychiatrie. Les attestations produites par ses médecins traitants – tous deux spécialistes en médecine générale et travaillant pour le même centre médical à Satigny – qui évoquent un état d'épuisement avec troubles du sommeil, une tension interne importante et un désarroi complet entraînant « d'importants symptômes anxiodépressifs aigus », ne sont ainsi pas de nature à priver l'avis du médecin-conseil de la force probante accrue que lui attribue la jurisprudence en cas de contradiction avec l'avis du médecin traitant. Enfin, contrairement à ce que prétend le recourant, il ne se justifie pas d'écarter le rapport du médecin-conseil au motif qu'il n'aurait effectué qu'un seul et bref entretien avec le recourant. Le nombre d'entretiens ou leur durée ne sont en effet pas des critères reconnus par la jurisprudence pour avoir une influence déterminante sur la qualité et la valeur probante d'un rapport d'expertise (ATF 125 V 351 consid. 3a ; 8C_458/2023 du 18 décembre 2023 consid. 7.1.2). Partant, c'est de manière conforme au droit que l'intimé s'est fondé sur l'avis du médecin-conseil pour retenir que l'incapacité de travail du recourant était infondée.

S'agissant du reproche tiré de l'absence de communication avec la hiérarchie, le recourant fait valoir que tous ses certificats médicaux ont été transmis à W_____ et X_____, lieutenants, ainsi qu'à son supérieur direct, Y_____, caporal. Or, même à admettre que ce dernier était le supérieur direct du recourant, ce qui n'est pas établi, force est de constater qu'aucune des pièces produites ne démontre que le

recourant lui a transmis ses certificats médicaux. Le recourant ne conteste pas n'avoir pas maintenu de contact avec son état-major durant son incapacité de travail, et de n'avoir jamais donné d'explications, ni justifié ce refus. Pour seul argument, il se prévaut de sa méconnaissance de l'obligation de communiquer avec sa hiérarchie. Or, outre que ce comportement va à l'encontre de l'ordre de service DS ASPERS.04, il est de nature à mettre à mal les bonnes relations que doivent entretenir un collaborateur et sa hiérarchie. Enfin, sa participation à des manifestations publiques et festivités alors qu'il était « officiellement » en incapacité de travail était propre à rompre tout lien de confiance avec son employeur, étant rappelé qu'en cas d'incapacité de travail, l'employé est tenu de rester chez lui, à l'exception des déplacements nécessaires. Le recourant ne conteste pas avoir participé à ces événements. Il fait uniquement valoir que sa participation à tous ces événements avait un but thérapeutique et avait été « fortement recommandée » par sa médecin traitante. Cet élément n'est toutefois étayé par aucune pièce au dossier. Le seul fait que l'un des certificats médicaux contenait une « autorisation de voyager » ne suffit pas à retenir que la participation à des manifestations publiques et festivités était médicalement indiquée.

Enfin, on ne saurait suivre le recourant en tant qu'il reproche à son employeur d'avoir failli à son devoir de protection de sa personnalité. L'intéressé se limite, en effet, à évoquer les « actions répétées de D_____ et E_____ », sans indiquer en quoi celles-ci auraient consisté. Il n'indique pas davantage avoir saisi la hiérarchie, voire le GdC, à ce sujet, ni dans quelle mesure l'employeur aurait pu agir pour protéger sa personnalité.

L'ensemble des reproches adressés au recourant constituent des manquements aux devoirs d'exemplarité et de loyauté attendus d'un membre de la police et sont de nature à conduire à la rupture du lien de confiance.

Le licenciement est apte à atteindre le but visé, soit adapter la composition de la police en écartant un collaborateur, dont le comportement a provoqué la rupture du lien de confiance avec son employeur. Le licenciement est nécessaire, aucune autre mesure moins incisive n'apparaissant apte à atteindre le but visé. Dans la pesée des intérêts, il y a lieu de tenir compte de l'intérêt du recourant à conserver son travail et à continuer d'être rémunéré, qui est très important. À cela s'ajoute la longue durée de ses relations de travail avec le DIN et son âge (60 ans), soit un âge proche de la retraite auquel il n'est notoirement pas facile de retrouver un emploi. Cet intérêt privé doit toutefois céder le pas à l'intérêt du DIN consistant à employer des personnes donnant satisfaction dans leur travail et en qui il peut avoir toute confiance, en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'institution.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'intimé n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de service du recourant pour motif fondé.

6. Le recourant ne soulève aucun grief relatif à l'absence de procédure de reclassement. La chambre de céans se limitera à relever que, compte tenu de la

gravité des manquements reprochés, qui étaient de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance avec l'employeur, l'appréciation de l'intimé selon laquelle le comportement du recourant pouvait justifier une exception au principe légal du reclassement ne prête pas le flanc à la critique.

Le recours sera partant rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité ne sera allouée au département, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 18 décembre 2025 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 18 novembre 2025 ;

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

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 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 A_____ ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

F. SCHEFFRE

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :