

BGer 1C_611/2025 vom 20. März 2026

Bundesgericht, 2026-03-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_611_2025

FR: TF 1C_611/2025 du 20 mars 2026

IT: TF 1C_611/2025 del 20 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. Dans la mesure où la contestation au fond porte principalement sur le reclassement et l'allocation d'une indemnité, il s'agit d'une contestation de nature pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF n'entre pas en considération (arrêt 1C_321/2024 du 18 novembre 2024 consid. 1.1). La valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF), sous réserve d'une motivation suffisante des griefs, contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable.

E. 2

Invoquant une application arbitraire du droit cantonal et une violation du principe de la proportionnalité, la recourante conteste son refus de reclassement dans un poste similaire.

E. 2.1

Les rapports de travail entre les Établissements B. _____ et son personnel sont en particulier régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (LPAC; RS/GE B 5 05) et son règlement d'application (RPAC; RS/GE B 5 05.01).

Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour 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. Selon l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 de la loi est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1); des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2); l'intéressé est tenu de collaborer; il peut faire des suggestions (al. 3); l'intéressé bénéficie d'un délai de 10 jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4); en cas de reclassement, un délai n'excédant pas 6 mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5); en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

E. 2.2

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise. Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son "employabilité", soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre, à son niveau hiérarchique ou à un autre. Avant qu'une résiliation puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire l'"outplacement". Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique peut être trouvée (cf. arrêts 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 5.2; 8C_667/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.3 et les références citées).

Lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service les problèmes de comportement reprochés à l'employé, cette mesure paraît illusoire et l'employeur peut se dispenser d'y recourir (arrêts 8C_612/2021 du 19 mai 2022 consid. 8.2; 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). Seules des circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement (cf. art. 21 al. 3 LPAC) et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé de la personne licenciée (arrêt 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1).

E. 2.3

Le Tribunal fédéral n'examine la violation des droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (art. 95 let . c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels (ATF 150 I 154 consid. 2.1 et les références). Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain (ATF 150 I 50 consid. 3.2.7; 148 I 145 consid. 6.1; 140 III 167 consid. 2.1).

Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.), bien que de rang constitutionnel, ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1). Aussi, lorsque, comme en l'espèce, ce principe est invoqué en relation avec l'application du droit cantonal (en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécial), le Tribunal fédéral ne revoit pas son respect librement, mais seulement sous l'angle de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

E. 2.4

L'obligation de reclassement préalable à une décision de résiliation pour motifs fondés découle expressément de la réglementation cantonale, soit des art. 21 al. 3 LPAC et 46A RPAC. Il s'agit ainsi de déterminer si l'instance précédente a fait preuve d'arbitraire en considérant que les circonstances du cas d'espèce justifiaient une exception au principe

légal du reclassement.

E. 2.4.1

La Cour de justice a d'abord retenu que le lien de confiance avait été irrémédiablement rompu, dès lors que la recourante avait consulté de manière répétée et sans droit des données personnelles sensibles de ses collègues. Ce premier motif est remis en cause par l'intéressée qui estime qu'il ne suffirait pas à justifier une exception au principe du reclassement.

Toute résiliation des rapports de service suppose un motif fondé (cf. 21 al. 3 LPAC), lequel existe lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (cf. art. 22 LPAC). Lorsqu'un tel motif existe, la législation genevoise impose néanmoins la mise en place d'une procédure de reclassement sous la forme de mesures de développement et de réinsertion professionnels (cf. art. 46A RPAC). Ainsi, une simple rupture du lien de confiance ne saurait, en principe, pas exclure cette procédure, bien qu'une rupture définitive de ce lien pourrait supposer qu'aucune autre mesure moins incisive n'apparaisse comme possible (cf. arrêts 8C_715/2018 du 11 juillet 2019 consid. 7.3.2; 8C_696/2017 du 11 octobre 2018 consid. 6; 8C_591/2017 du 12 janvier 2018 consid. 6.4). En l'occurrence, il était non seulement reproché à la recourante une insuffisance dans ses prestations, ce qui constitue un motif fondé de résiliation (cf. art. 22 let. a LPAC), mais également d'avoir adopté un comportement ayant rompu de façon irrémédiable le lien de confiance avec son employeur, ce qu'elle ne remet du reste pas en cause. Savoir si la rupture du lien de confiance suffisait déjà à exclure une procédure de reclassement peut demeurer indéterminée, au vu des autres éléments cités par la cour cantonale.

E. 2.4.2

Le droit à une procédure de reclassement trouve ses limites dans le comportement de la personne employée qui ne donne pas satisfaction. Selon la Cour de justice, les difficultés rencontrées par la recourante pour gérer son stress et ses lacunes de communications, dans la mesure où elle ne se montrait pas toujours respectueuse envers ses collaborateurs, rendaient un reclassement illusoire puisqu'il aurait eu pour effet de reporter dans un autre service ses difficultés de comportement.

Cette appréciation n'apparaît pas insoutenable. L'objectif d'un reclassement n'est en effet pas de déplacer simplement le problème ailleurs, en laissant perdurer les points négatifs (cf. arrêts 1C_454/2023 du 9 février 2024 consid. 3.4; 8C_591/2017 du 12 janvier 2018 consid. 6.4; Adrien Renaud, *Le droit du personnel de l'État, Création, modification et résiliation des rapports de travail*, 2026, p. 277). Selon les faits de l'arrêt querellé, qui lient le Tribunal fédéral et dont les critiques de la recourante ne démontrent pas le caractère arbitraire, des difficultés de communication et de gestion du stress persistaient encore lors des derniers entretiens d'évaluation des 1er juin et 18 juillet 2023; dans le cadre d'un épisode isolé, la recourante avait ainsi employé un ton qui n'était pas calme démontrant que la gestion du stress restait fragile. À cela s'ajoutaient le non-respect du cadre horaire et une insuffisance dans les prestations, illustrant les manquements répétés auxquels la recourante n'a pas été en mesure de remédier malgré les objectifs qui lui avaient été fixés et les rappels à l'ordre de sa hiérarchie. Ces éléments révèlent que les points reprochés à la recourante n'étaient pas limités à des situations circonscrites et bien définies et démontrent qu'elle n'a pas su adapter son comportement aux remarques qui lui étaient faites, malgré le suivi hiérarchique soutenu qui avait été mis en place. Dans de telles conditions, il n'était pas insoutenable de considérer

que les manquements qui lui étaient reprochés n'auraient pas été résolus par un reclassement dans un nouveau poste et qu'une telle mesure n'aurait en définitive servi qu'à reporter les problèmes dans un autre service. Il ressort en outre des faits de l'arrêt querellé que l'insuffisance des prestations remontait à plusieurs années et s'était renouvelée dans les diverses fonctions qu'elle avait occupées, de sorte qu'il ne s'agissait pas d'un incident isolé dans son parcours professionnel, mais d'une situation susceptible de se reproduire.

Au vu de son ancienne fonction RH, il n'était du reste pas arbitraire pour l'instance précédente de considérer qu'un reclassement aurait dû se faire auprès des services RH des intimés. La recourante conclut d'ailleurs justement à sa réintégration au sein des Établissements B. _____ au poste de chargée de formation 2. Or cela aurait inévitablement nui à la bonne marche de ce service, dès lors qu'il est établi qu'elle a recherché activement des données sensibles sur plusieurs de ses collègues avec qui elle aurait été amenée à collaborer. Compte tenu de sa position particulière dans une fonction de RH, de la confidentialité requise et des contacts réguliers que cela impliquait avec le personnel, il pouvait encore être tenu compte des problématiques supplémentaires qu'un reclassement aurait inévitablement entraînés.

Dans ces circonstances et compte tenu du large pouvoir d'appréciation qui appartenait aux autorités cantonales en la matière, l'absence de mise en oeuvre de cette mesure ne viole pas le principe de proportionnalité ni l'interdiction de l'arbitraire. Les griefs sont partant écartés.

E. 3

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours. Les frais sont mis à la charge de la recourante qui succombe (cf. art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (cf. art. 68 al. 1 et 3 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.