

GE_GERICHTE ATA/10/2024 vom 9. Januar 2024

GE Cour de justice, 2024-01-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_10_2024

FR: GE_GERICHTE ATA/10/2024 du 9 janvier 2024

IT: GE_GERICHTE ATA/10/2024 del 9 gennaio 2024

Erwägungen

E. 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

E. 05

; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante pour motif fondé du 17 mars 2023 pour le 30 juin 2023. Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b ; art. 61 al. 1 LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA). 3. La recourante a conclu à sa comparution personnelle, à l'ouverture d'enquêtes comprenant l'audition de témoins, dont elle n'a pas précisé l'identité, à l'exception de celle des divers médecins ayant eu à connaître sa situation, et à une expertise médicale de sa personne. 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

- 14/26 - A/1527/2023 3.2 En l'espèce, le dossier personnel de la recourante a été produit par les intimés. Les parties ont eu l'occasion de se déterminer par écrit à plusieurs reprises devant la chambre de céans et de produire toutes pièces complémentaires utiles à l'appui de leurs allégués. La recourante a été entendue devant la chambre de céans. L'audition de témoins n'est pas nécessaire sur des faits dont elle dit qu'ils étaient notoires à l'OP, à savoir un dysfonctionnement à la suite de l'introduction de l'outil informatique OPUS ayant conduit à un important absentéisme. Comme il sera vu, la question d'une prétendue gouvernance pratiquant la « politique de terreur » n'a pas à être instruite davantage, pas plus que celle des manquements reprochés à la recourante dans l'exercice de sa fonction. Sur ce dernier point il n'y a donc pas de raison d'écarter de la procédure des captures d'écran «

coupées en deux » ou d'en demander une version complète à l'autorité intimée. Il n'est pas besoin d'une expertise médicale de la recourante, les pièces figurant à la procédure sur cet aspect s'avérant suffisantes pour trancher le litige, comme il sera vu ci-après. Aussi, par appréciation anticipée des preuves, il ne sera pas donné de suite favorable aux demandes d'actes d'enquête formulées par la recourante. 4. Dans un premier grief, la recourante se plaint de l'absence d'un entretien de service, tel que requis par l'art. 44 RPAC. 4.1 En tant que membre du personnel de l'OP, la recourante est soumise à la LPAC, au RPAC, à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (R'Etat - B 5 15.01). 4.2 Au chapitre IV « entretien de service – résiliation » et sous la note marginale « entretien de service » l'art. 44 RPAC prévoit les modalités de l'entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, dont, après qu'il a eu lieu, la transmission par écrit par le supérieur hiérarchique au membre du personnel des faits qui lui sont reprochés en lui impartissant un délai de 30 jours pour faire ses observations (al. 7). La précision de l'art. 44 al. 1 RPAC qu'un entretien de service a pour objet les manquements aux devoirs du personnel restreint le champ d'application de l'obligation pour l'employeur de procéder selon l'art. 44 RPAC et ne vise, au regard du texte clair de cette disposition réglementaire, que les manquements aux

- 15/26 - A/1527/2023 devoirs du personnel tels notamment énoncés aux art. 20 ss RPAC. Un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC n'est ainsi pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service si aucun manquement aux devoirs du personnel n'est reproché au collaborateur concerné (ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4f ; ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 6b). 4.3 En l'espèce, la résiliation des rapports de service litigieuse n'est pas intervenue pour des manquements aux devoirs du personnel, mais en raison d'une inaptitude à remplir les exigences du poste. Partant, un entretien de service ne s'imposait pas. Le droit d'être entendue de la recourante a été respecté par l'entretien de clôture de la procédure de reclassement du 24 janvier 2023, auquel, outre elle-même, étaient présents son conseil, le RRH et une assistante des RH. Il lui a alors été dit que dans la mesure où ladite procédure n'avait pas abouti, l'employeur envisageait une résiliation des rapports de service. Elle a ensuite disposé d'un délai de trois semaines pour présenter des observations écrites. Ce grief sera écarté.

E. 5

L'autorité intimée a résilié les rapports de service pour motif fondé sur la base de l'art. 22 let. b LPAC, à savoir inaptitude à remplir les exigences du poste.

E. 5.1

À teneur de 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 être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du SPE (al. 2).

E. 5.2

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022

consid. 4g ; ATA/1168/2022 du 22 novembre 2022 consid. 6e).

E. 5.3

Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 LPAC).

E. 5.3.1

L'art. 46A RPAC traite du reclassement. Selon celui-ci, 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 LPAC 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

- 16/26 - A/1527/2023 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 dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six 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). Le service des RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7).

E. 5.3.2

Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

E. 5.3.3

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : 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 fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « outplacement » (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a).

E. 5.3.4

Il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour

déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité).

E. 5.3.5

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2 ; ATA/506/2022 précité consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/506/2022 précité

- 17/26 - A/1527/2023 consid. 9b). L'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réintégrer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2).

E. 5.4

La LPAC prévoit que les rapports de service peuvent être résiliés pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). 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 l'insuffisance des prestations (art. 22 let. a LPAC), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 let. b LPAC) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC). L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC, en vigueur depuis le 31 mai 2007, n'implique plus 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/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 3b ; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b). 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 au bon fonctionnement dudit service (ATA/1190/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5b ; ATA/240/2019 du 12 mars 2019 consid. 5b et les références citées ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

E. 5.5

Aux termes de l'art. 26 LPAC, le Conseil d'État peut mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il ne peut être mis fin aux rapports de service que s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé dans l'administration, au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire ou dans l'établissement (al. 2). L'incapacité de remplir les devoirs de service, à moins qu'elle ne soit reconnue d'un commun accord par le Conseil d'État, la caisse de prévoyance et l'intéressé, doit être constatée à la suite d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants (al. 3).

E. 5.6

Dans un arrêt de principe ATA/348/2019 du 2 avril 2019, la chambre administrative a eu à se pencher sur l'articulation entre les art. 22 et 26 al. 3 LPAC. Elle a retenu en particulier qu'en raison de la systématique du chapitre II de la LPAC consacré à la fin des rapports de service, du caractère particulier et ancien de la règle contenue à l'art. 26 al. 3 LPAC, et du fait que la ratio legis de l'art. 26 LPAC visait à assurer un lien entre la perte du salaire due à une atteinte à la santé du fonctionnaire et les prestations de la caisse de pension, la règle

- 18/26 - A/1527/2023 spécifique de l'art. 26 al. 3 LPAC devait être respectée en cas de licenciement d'un fonctionnaire lié à son état de santé, et ce quel que soit le fondement légal de la procédure de licenciement choisie par l'employeur public. Ainsi, à moins d'un accord au sens de l'art. 26 al. 3 in fine LPAC, l'incapacité durable de travailler du fonctionnaire, dont la résiliation des rapports de service pour ce motif est envisagée, doit résulter d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'autorité publique concernée en collaboration avec le médecin-conseil de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants, et ce déjà au stade de la procédure envisageant le licenciement. Une telle approche, conforme à la ratio legis de l'art. 26 LPAC, permet d'assurer, le plus tôt possible, un traitement global, cohérent et juste de la situation médicale du fonctionnaire concerné dont les droits, que ce soit à l'égard de l'employeur ou de la caisse de prévoyance, sont ainsi, sous réserve d'une évolution de son état de santé, préservés. Dès lors, le médecin-conseil de la caisse de prévoyance doit, en sus des médecins traitants, être contacté par le médecin-conseil de l'autorité publique envisageant la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire pour des raisons de santé. En l'occurrence, la chambre de céans avait annulé un licenciement fondé sur une incapacité durable de travailler due à l'état de santé. Elle a, dans un premier temps, retenu l'existence d'un motif fondé, soit la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 LPAC let. c). Les parties divergeaient sur la question de savoir si la recourante disposait d'une capacité résiduelle de travail. La fonctionnaire considérait, contrairement à l'autorité intimée, que tel était le cas, en s'appuyant sur les certificats médicaux de son médecin traitant ainsi que sur une décision de l'AI, qu'elle avait toutefois contestée et qui se fondait sur le rapport d'expertise d'un spécialiste en orthopédie. La chambre de céans a toutefois retenu que l'incapacité complète et durable de travailler était établie par les préavis constants du médecin conseil de l'État. La divergence entre la position du médecin-conseil de l'autorité étatique et celle du médecin traitant de l'intéressée reposait davantage sur le souhait de la recourante de recommencer à travailler en raison de la précarité de sa situation financière que sur des raisons d'ordre médical. Le médecin conseil de l'État prenait par ailleurs en compte l'ensemble de la situation, soit les avis du médecin traitant mais aussi les conditions de travail. L'expertise AI se limitait à l'angle orthopédique. La disparition durable d'un motif d'engagement était réalisée. Vu la position du médecin conseil de l'État, l'employeur n'était pas tenu de procéder à un reclassement (consid. 4g in fine ; ATA/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 4 in fine). La question de principe portait sur les suites, notamment l'application de l'art. 26 LPAC relatif à l'invalidité.

E. 5.7

Dans l'ATA/212/2023 du 7 mars 2023, la chambre de céans a dû dans un premier temps déterminer si c'était à bon droit que l'autorité intimée avait licencié la recourante pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 let. b LPAC), celle-ci estimant que seule la disparition durable d'un motif d'engagement pouvait être invoquée (art. 22 let. c LPAC).

Elle était en incapacité

- 19/26 - A/1527/2023 totale de travail depuis le 14 novembre 2019, attestée par son médecin traitant et n'avait depuis lors jamais repris son activité. Elle était au bénéfice de prestations provisoires d'invalidité versées par la CPEG depuis le mois de juillet 2021 et une demande était en cours auprès de l'AI. Le médecin-conseil de l'État avait émis trois avis médicaux selon lesquels l'intéressée ne pouvait pas reprendre son activité à pleine capacité dans son poste actuel, ni à court ni à moyen terme. Une restauration de la capacité de travail à moyen terme demeurait envisageable. Cette reprise devait être initialement partielle (30%) et très progressive. La conduite de nouvelles tâches nécessiterait un accompagnement spécifique. Une reprise dans un autre environnement professionnel était fortement recommandée. Dans des observations déposées dans le cadre du recours, la fonctionnaire avait revendiqué une capacité de travail à moyen terme et contestait être en incapacité durable de travailler. En mars 2022, elle avait exigé d'être maintenue en poste jusqu'à ce que l'AI rende sa décision. Elle affirmait être en mesure d'être reclassée en cas de refus de sa demande AI. Elle n'avait toutefois pas précisé les motifs qui lui permettaient d'envisager une amélioration de son état de santé par rapport au certificat médical de son médecin traitant du 8 avril 2022 évoquant son incapacité, en l'état, de collaborer à la procédure de reclassement et laquelle devait faire l'objet d'une coordination avec l'office AI. Enfin, l'intéressée avait, par courrier du 13 juin 2022, indiqué qu'elle était convoquée par l'AI à une expertise le 21 juin, « laquelle permettrait de déterminer clairement [s]es possibilités de reprise du travail ». Dans ces conditions, la chambre de céans a constaté que tant le médecin-conseil de l'État, la recourante que son médecin traitant – qui n'excluait pas qu'une procédure de reclassement puisse ultérieurement se dérouler – considéraient que l'absence de la recourante pour cause de maladie n'était pas forcément durable. C'était dès lors à bon droit que l'autorité intimée n'avait pas fait application du motif fondé de l'art. 22 al. 3 let. c de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires du 3 novembre 2016 (LOPP - F 1 50) équivalent à l'art. 22 let. c LPAC. Le cas d'espèce portant sur une inaptitude à remplir les exigences du poste, c'était en conséquence à bon droit que l'autorité intimée avait procédé à un reclassement au sens de l'art. 46A RPAC, en application de l'art. 21 al. 3 LPAC, principalement au vu de l'avis du médecin conseil de l'État et malgré l'avis du médecin traitant. Autre était la question de savoir si l'intéressée remplissait les conditions d'un motif fondé de licenciement pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 al. 3 let. b LOPP équivalent à l'art. 22 let. b LPAC).

- 20/26 - A/1527/2023 L'autorité intimée faisait référence aux absences fréquentes et régulières de l'intéressée depuis 2011 et de façon ininterrompue depuis le 14 novembre 2019. Durant les trois dernières années, elle n'avait pas été en mesure de travailler pour cause de maladie durant plus de 730 jours, si bien que ses absences ne lui permettaient pas de remplir les exigences du poste. L'office cantonal AI n'était pas en mesure de statuer sur sa demande avant de nombreux mois. La chambre de céans a considéré que les éléments retenus par l'autorité intimée étaient établis et pertinents et qu'elle n'avait en conséquence pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant la réalisation du motif fondé pour inaptitude à remplir les exigences du poste.

E. 5.8

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. 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), 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/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 7c).

E. 5.9

Le service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE) est le service spécialisé en matière de sécurité au travail, de prévention et de promotion de la santé (art. 3 al. 1 du Règlement concernant la protection de la santé et la sécurité du travail au sein de l'administration cantonale du 28 juillet 1999 [RPST - B 4 30.08]). À teneur du document « Mission et principes de fonctionnement du Service de Santé du personnel de l'État » de novembre 2014 et de son annexe, l'employeur est tenu de prendre – avec l'aide de spécialistes – toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du personnel. Il doit veiller en particulier à ce que tous les travailleurs soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi des mesures à prendre pour les prévenir. Les missions du SSP visent à soutenir l'employeur dans l'accomplissement de ses obligations. Son rôle est essentiellement préventif et son activité est centrée sur l'interaction santé travail. Il n'assure pas de suivi thérapeutique ni de soutien psycho-social (hors urgence). Il a le devoir d'informer l'institution de toute situation préjudiciable aux personnes et à l'image de l'État. Dans le cadre de ses activités, le SSP peut solliciter les médecins traitants, les médecins conseil ou des experts pour des avis.

- 21/26 - A/1527/2023

E. 5.10

Selon l'art. 8 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959 (LAI - 831.20), les assurés invalides ou menacés d'une invalidité (art. 8 LPGA) ont droit à des mesures de réadaptation pour autant que ces mesures soient nécessaires et de nature à rétablir, maintenir ou améliorer leur capacité de gain ou leur capacité d'accomplir leurs travaux habituels (let. a) et que les conditions d'octroi des différentes mesures soient remplies (let. b). Elles comprennent les mesures d'ordre professionnel, dont notamment le reclassement (art. 8 al. 3 let. b LAI). L'assuré a droit au reclassement dans une nouvelle profession si son invalidité rend cette mesure nécessaire et que sa capacité de gain peut ainsi, selon toute vraisemblance, être maintenue ou améliorée (art. 17 al. 1 LAI).

E. 5.10.1

Sont considérées comme un reclassement les mesures de formation destinées à des assurés qui en ont besoin, en raison de leur invalidité, après achèvement d'une formation professionnelle initiale ou après le début de l'exercice d'une activité lucrative sans formation préalable, pour maintenir ou pour améliorer leur capacité de gain (art. 6 al. 1 du règlement du 17 janvier 1961 sur l'assurance-invalidité du 17 janvier 1961 - RAI - RS

831.201).

E. 5.10.2

L'employeur collabore activement avec l'office AI. Il contribue à la mise en œuvre d'une solution appropriée s'inscrivant dans les limites du raisonnable (art. 7c LAI). L'art. 7c LAI ne comporte aucune obligation pour l'employeur. On lui demande en quelque sorte « moralement » de contribuer à la mise en œuvre d'une solution appropriée s'inscrivant dans les limites du raisonnable. (Michel VALTERIO, Commentaire de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité [LAI], 2018, n. 2 à 4 ad art. 7c LAI, p. 92 s.).

E. 6.1

En l'espèce, les parties s'opposent sur le fondement de la résiliation des rapports de service avec effet au 30 juin 2023. La décision a été prise par la conseillère d'État le 17 mars 2023, avec la référence expresse à l'art. 22 let. b LPAC. Elle retient une « inapt[itud]e [de la recourante] à remplir les exigences du poste, pour des raisons de santé » (p. 1 de la décision attaquée). La question à trancher est celle de savoir si c'est à raison que l'autorité intimée a considéré que la recourante était inapte à remplir les exigences du poste et si elle devait faire ou non application de l'art. 26 LPAC.

E. 6.2

La recourante s'est trouvée en arrêt maladie pendant à tout le moins 39 jours en 2019 puis, en 2020, à 100% du 2 au 14 janvier, puis à 50% du 15 janvier au 2 juin 2020. Dès le 3 juin 2020, elle n'a plus repris ses activités à l'OP.

- 22/26 - A/1527/2023 Elle a, du 22 novembre 2021 au 13 février 2022, bénéficié d'une mesure de réinsertion financée par l'AI sous la forme d'un « entraînement à l'endurance ». Le 26 janvier 2022 s'est tenu un entretien de non-retour au poste de travail, auquel un représentant de l'OCAS notamment a participé. La recourante a été informée par sa hiérarchie qu'une procédure de résiliation des rapports de service était ouverte et que la procédure de reclassement était confiée à la CRT. Dans le cadre de la procédure de reclassement confiée à la CRT, elle a effectué deux stages d'évaluation à l'OCPM, du 13 juin au 30 septembre 2022, et dès le 1er octobre 2022, à un taux d'activité de 50% à 80%. Il a dû être mis fin au second stage le 10 novembre 2022, alors qu'il était prévu jusqu'au 31 décembre 2022, faute de poste vacant. La CRT a donc renvoyé le dossier de la recourante au RRH, conformément à ce qui était indiqué dans l'annexe 1 jointe au compte rendu de l'entretien du 26 janvier 2022, étant rappelé qu'il y était aussi précisé que la CRT ne garantissait en aucun cas qu'elle allait trouver un stage ni que ce dernier pourrait se transformer en un poste permanent. L'autorité intimée considère que le processus conduit par la CRT a valu reclassement et qu'après le second stage s'étant terminé prématurément à l'OCPM, le RRH a, « à bien plaisir », cherché activement un reclassement pour la recourante au sein de l'administration cantonale, en vain. Elle peut être suivie quant aux démarches entreprises, la question de savoir si elle l'a fait « à bien plaisir » ou conformément aux art. 21 al. 3 LPAC et 46A RPAC pouvant rester indéfinie. Comme déjà dit, l'autorité intimée a confié le reclassement à la CRT à compter de la fin du mois de janvier 2022 et le RRH a repris le dossier à compter du 1er décembre 2022, jusqu'au 13 janvier 2023. Ce dernier a alors entrepris des démarches actives pour trouver un poste pour la recourante. Il a, le 1er décembre 2022, sollicité l'aide des directions RH d'autres départements pour trouver un poste vacant, mais a essuyé des réponses négatives. Le 8 décembre 2022, il a signalé à l'intéressée deux postes de secrétaire, puis le 15 décembre

2022 un poste de comptable, pour lesquels il a soutenu sa candidature. Le 19 décembre 2022, la recourante a fait acte de candidature à des postes de taxatrice 1, commise administrative 5 et comptable 1 au département, puis le 21 décembre 2022 de gestionnaire de paies et assurance au département, d'enquêtrice-superviseuse au département de la sécurité, de la population et de la santé et d'assistante RH au département de l'instruction publique. Le RRH a également soutenu ces candidatures, mais en vain. Il sera toutefois rappelé que l'employeur n'a pas d'obligation de résultat. La procédure de reclassement a été close par l'entretien du 24 janvier 2023. La recourante ne peut ainsi pas prétendre que l'intimé n'a pas entrepris tout ce qui était raisonnablement exigible de sa part, pendant près d'une année, pour parvenir à son reclassement au sens de la LPAC, seul pertinent.

- 23/26 - A/1527/2023

E. 6.3

Quant au motif de résiliation, la recourante a été vue par le médecin du travail (SPE) trois fois, à savoir les 15 janvier, 8 mars et 21 novembre 2021. Il ressort du rapport de cette dernière du 20 janvier 2021, établi en outre sur la base des avis des médecins de la recourante de novembre 2020, qu'un délai de l'ordre de quelques mois était nécessaire pour une aptitude à la fonction. Selon son rapport du 16 mars 2021, établi sur la base de deux consultations et des mêmes rapports des médecins de l'intéressée de novembre 2020, un même délai était à prévoir pour le retour au travail, qui ne pouvait en l'état pas être « construit » vu l'état de santé de l'intéressée. Selon le troisième avis de ce même médecin du SPE, du 29 novembre 2021, établi à la suite d'une consultation supplémentaire et sur la base de l'expertise du 21 novembre 2021 du Dr E_____, médecin conseil psychiatre extérieur à l'État, qu'il n'y avait aucune perspective de reprise à son poste de travail et plus largement au sein de l'OP. En revanche, le pronostic d'une capacité de travail dans une autre activité était favorable moyennant une reprise graduelle. La capacité de travail et les éventuelles autres limitations fonctionnelles devaient être évaluées au terme du stage organisé par l'AI. La recourante a produit des certificats médicaux faisant état d'une capacité de travail de 80% du 3 octobre au 31 décembre 2022 inclusivement et n'a depuis cette dernière date plus fait état ni a fortiori démontré d'incapacité de travail. Dès le 2 janvier 2023, elle a été accompagnée par l'OCAS dans la recherche d'un stage d'une durée de trois à six mois, avec pour objectif un engagement, à défaut de quoi elle pourrait solliciter des indemnités chômage. Selon ses dires devant la chambre de céans, elle a bénéficié pendant environ deux mois d'un premier stage de l'AI depuis le mois de février 2023, dans une agence de voyage, dès mars ou avril 2023, dans une société vendant du matériel médical, du 5 au 14 août 2023, dans une société active en pharmacologie et depuis une date indéterminée en octobre 2023 dans une fiduciaire à N_____ où cela se passait bien. Ainsi, lorsque l'autorité intimée a résilié les rapports de service le 17 mars 2023, la recourante était apte à travailler à 80% dans un autre poste que le sien. L'absence de la recourante pour cause de maladie n'était donc pas durable, toutefois dans un autre poste que celui qu'elle occupait à l'OP. À cet égard, la recourante a demandé au RRH de pouvoir réintégrer son poste le 30 décembre 2022 car sa supérieure hiérarchique allait quitter sa fonction. Cette demande a été refusée vu l'avis médical du SPE du 29 novembre 2021 précité et le compte rendu de l'entretien du 26 janvier 2022. Ce cas de figure est similaire à celui tranché dans l'ATA/212/2023 précité. C'est donc à bon droit que l'autorité a fait usage du motif de résiliation de l'art. 22 let. b LPAC, de sorte que l'art. 26 LPAC ne s'applique pas à la situation de la recourante. Au vu de ce qui précède, l'état de santé de la recourante a

été évalué de manière conforme à ce qui est attendu d'une autorité, laquelle a par ailleurs valablement

- 24/26 - A/1527/2023 suivi la procédure de reclassement avant de se voir contrainte de résilier des rapports de service pour inaptitude à remplir les exigences du poste.

E. 6.4

Enfin, la recourante soutient que ses ennuis de santé et partant ses absences pour cause de maladie à compter de l'année 2019 seraient dus aux graves dysfonctionnements causés par l'introduction de l'outil informatique OPUS ayant conduit à un important absentéisme, une gouvernance pratiquant la « politique de terreur » et une mésentente avec sa supérieure hiérarchique directe. Si les difficultés rencontrées par le personnel de l'OP concerné par la réforme de l'outil informatique dont ils ont l'usage quotidien ne peuvent être niées, elles ne sauraient expliquer à elles seules les absences pour cause de maladie de la recourante depuis 2019. Comme relevé par l'autorité intimée, sans être remis en cause par la recourante, la teneur des courriels échangés avec sa supérieure, notamment dès la fin de l'année 2017 au sujet des erreurs de saisie de la première, ne laisse nullement entendre un manque de savoir-être de cette dernière. De plus, dans le cadre de son EEDP de décembre 2019, la recourante avait relevé la clarté de la mission et des objectifs. Elle avait qualifié d'excellents la répartition de la charge de travail, le climat de travail et le contact avec sa hiérarchie. Ce n'est qu'ensuite, dans des observations écrites, qu'elle a affirmé qu'elle se sentait méprisée, référence étant faite aux erreurs régulières qui avaient été reprochées lors de cet EEDP. Enfin, lors de l'entretien le 2 juin 2020, pour mémoire le dernier jour de présence à l'OP, avec sa supérieure hiérarchique et le RRH où elle dit avoir évoqué ses problèmes de santé, de même que d'importantes tensions et une attitude dénigrante à son égard, se sentant « apeurée, à peine tolérée, elle agaçait tout le monde », le RRH avait relevé que si tel était son sentiment, elle devait aller voir le GdC. Elle avait dit l'avoir fait en janvier 2020, sans toutefois soutenir ni a fortiori démontrer dans la présente procédure qu'une suite aurait été donnée à sa démarche.

E. 6.5

Dans ces conditions, la décision de résiliation des rapports de service du 17 mars 2023 est conforme au droit.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, tenant compte de la tenue d'une audience, sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

E. 8

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). * * * * *

- 25/26 - A/1527/2023