

GE_GERICHTE ATA/1328/2025 vom 2. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1328_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/1328/2025 du 2 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/1328/2025 del 2 dicembre 2025

Regeste

Résumé: Confirmation de la résiliation des rapports de service d'une fonctionnaire de l'administration cantonale pour inaptitude à remplir les exigences du poste. La recourante a été en incapacité de travail pendant plus de deux ans en raison d'un syndrome d'électrohypersensibilité grave. Ensuite, selon le dernier certificat médical qu'elle a produit, elle disposait d'une capacité de travail à hauteur de 70%, mais exclusivement en télétravail. Le télétravail ne pouvant être accompli qu'à hauteur de 40% lorsqu'il est envisagé pour une durée illimitée, l'impossibilité pour la recourante de se conformer aux modalités obligatoires de l'exécution du travail la rend inapte à remplir les exigences de son poste. Rejet du recours

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours contre la décision de résiliation des rapports de service est recevable (art. 132 de la loi sur

- 7/25 - A/2370/2025 l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). La question de la recevabilité de celui interjeté contre le courrier du 5 juin 2025 portant sur la réduction du droit aux vacances pour l'année 2025 pourra demeurer indécise, le recours devant en toute hypothèse être rejeté sur le fond.

E. 2

Le litige porte, d'une part, sur la question de savoir si l'intimé était fondé à réduire le droit aux vacances de la recourante et, d'autre part, sur celle de savoir si elle pouvait résilier ses rapports de travail pour motif fondé.

E. 3

La recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue, les décisions étant insuffisamment motivées. Elle se plaint également du fait qu'aucune décision ne lui avait été communiquée à propos de la « requalification de son aptitude et de l'activation du délai-cadre ».

E. 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 de faire valoir son point de vue avant qu'une décision touchant sa situation juridique ne soit prise, d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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 ; arrêt du Tribunal fédéral

1C_157/2021 du 7 juillet 2021 consid. 3.1).

E. 3.2

Le droit d'être entendu comprend également le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 146 II 335 consid. 5). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1). En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel lorsqu'elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). On ne saurait toutefois admettre un déni de justice formel, respectivement une violation du droit d'être entendu, du seul fait que la motivation de l'autorité cantonale n'est pas celle attendue par les recourants (arrêt du Tribunal fédéral 7B_166/2023 du 29 septembre 2023 consid. 3).

- 8/25 - A/2370/2025

E. 3.3

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recours sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/952/2025 du 2 septembre 2025 consid. 3.1 ; ATA/151/2023 du 14 février 2023 consid. 3b).

E. 3.4

En l'espèce, la décision de résiliation des rapports de service rappelle d'abord que les raisons ayant conduit l'autorité à prononcer le licenciement étaient connues de la recourante, puisqu'elles lui avaient été communiquées notamment lors de l'entretien du 27 février 2024 et que, lors de celui-ci, il avait été relevé qu'elle était inapte à remplir les exigences de son poste. Ce point n'est pas contesté. En outre, ladite décision détaille les motifs justifiant la résiliation, soit que la recourante avait été, depuis le 4 avril 2022, de manière continue en arrêt de travail de longue durée et qu'elle avait produit, depuis le 22 décembre 2022, des certificats médicaux attestant l'existence d'un « syndrome d'électrohypersensibilité grave, ce qui [requerrait] l'éviction totale de champs

électromagnétiques dans son environnement quotidien et au travail ». La décision rappelle enfin que les remarques de la recourante ont été prises en compte mais qu'elles n'étaient pas de nature à remettre en cause la position de l'employeur, pour les raisons susmentionnées. Ces explications permettent aisément de comprendre le motif du licenciement, soit l'inaptitude de la recourante à remplir les exigences de son poste en raison de son syndrome d'électrohypersensibilité grave. La motivation permettait donc à l'intéressé de discerner les motifs qui ont guidé la prise de la décision de l'intimé, de se rendre compte de sa portée et de recourir contre elle en connaissance de cause. L'intimé, qui au demeurant n'était pas tenu de se prononcer sur l'ensemble des griefs soulevés par la recourante dans le cadre de l'exercice de son droit d'être entendue, a ainsi satisfait aux exigences de motivation. La recourante a d'ailleurs parfaitement compris la décision, comme le démontrent non seulement son recours, mais également ses écritures détaillées produites durant la procédure. Le simple fait que la motivation de la décision ne soit pas celle attendue par elle ne constitue pas

- 9/25 - A/2370/2025 une violation de son droit d'être entendue, comme le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de le rappeler. Le grief est ainsi manifestement mal fondé. Le courrier du 5 juin 2025 de l'intimé indique que, compte tenu du fait que les absences de la recourante pour cause de maladie et/ou d'accident non professionnel de l'année avaient atteint un nombre supérieur à 150 jours, son droit aux vacances avait déjà été réduit dans le système d'information RH. Ledit courrier expose donc les motifs ayant conduit l'employeur à réduire le droit aux vacances de la recourante. À l'instar de ce qui a été constaté précédemment, cette motivation lui permettait de discerner les motifs ayant guidé la position de l'autorité et de la contester en connaissance de cause. La recourante a d'ailleurs parfaitement saisi la teneur de ce courrier, comme le démontrent non seulement son recours, mais également ses nombreuses écritures produites durant la procédure. À nouveau, le simple fait que la motivation ne soit pas celle attendue par la recourante ne constitue pas une violation de son droit d'être entendue. Le grief est ainsi mal fondé. Enfin, il est vrai que la recourante n'a pas été entendue avant que son employeur ne l'informe, le 5 juin 2025, que son droit aux vacances avait été réduit. Toutefois, à supposer que le courrier du 5 juin 2025 constitue une décision, il n'y a pas lieu d'établir l'existence éventuelle d'une violation de son droit d'être entendue puisque qu'une telle violation peut être réparée devant la chambre de céans. D'une part, celle-ci dispose du même pouvoir d'examen que l'intimé (en faits et en droit ; art. 61 al. 1 LPA) sur la question de la réduction du droit aux vacances, celle-ci ne statuant pas en opportunité dans ce domaine (art. 61 al. 2 LPA). D'autre part, la recourante a pu, à l'occasion de plusieurs échanges d'écritures, faire valoir ses arguments devant la chambre de céans aussi efficacement qu'elle aurait pu le faire devant l'autorité et le renvoi constituerait une vaine formalité aboutissant à un allongement inutile de la procédure, les faits étant suffisamment clairs et établis. Le grief sera donc écarté.

E. 4

La recourante se plaint d'une atteinte à la garantie d'un recours effectif, l'exécution immédiate de la décision de résiliation de ses rapports de service privant le recours de son effet utile et rendant le contrôle judiciaire illusoire. Elle se plaint également du fait que l'exécution immédiate de la décision est injustifiée.

E. 4.1

Toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire ; la Confédération et les cantons peuvent, de par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels (art. 29a Cst.). Cette norme constitutionnelle étend le contrôle judiciaire en principe à toutes les contestations juridiques, y compris aux actes de l'administration, en établissant une garantie générale de l'accès au juge (ATF 143 I 344 consid. 8.2 ; 141 I 172 consid. 4.4.1 et les références citées). Il s'agit en particulier de contestations portant sur les droits et les obligations de personnes, physiques ou morales (ATF 143 I 344 consid. 8.2 et les références citées). Pour pouvoir invoquer l'art. 29a Cst., il faut que le justiciable se trouve dans une situation de contestation juridique, c'est-à-dire qu'il

- 10/25 - A/2370/2025 existe un litige portant sur un différend juridique qui met en jeu des intérêts individuels dignes de protection (ATF 151 I 19 consid. 8.4.1 ; 144 II 233 consid. 4.4). Il faut que la personne qui se prévaut de cette disposition puisse faire valoir, à tout le moins de manière vraisemblable, un droit (ATF 141 I 241 consid. 4.1). Elle ne s'oppose pas aux conditions de recevabilité habituelles du recours (ATF 143 I 344 consid. 8.2). Elle ne s'applique toutefois pas, notamment, aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (ATF 143 I 336 consid. 4.2 ; 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_547/2023 du 21 mars 2024 consid 2.1).

E. 4.2

Sauf disposition légale contraire, le recours a effet suspensif à moins que l'autorité qui a pris la décision attaquée n'ait ordonné l'exécution nonobstant recours (art. 66 al. 1 LPA).

E. 4.3

L'art. 31 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) prévoit que peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés (al. 1). Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 4).

E. 4.4

En l'espèce, l'intimé a déclaré la décision de résiliation des rapports de service de la recourante exécutoire nonobstant recours. Cela n'a toutefois pas empêché celle-ci de recourir contre cette décision, conformément à l'art. 31 al. 1 LPAC. Le grief doit donc être écarté pour ce motif déjà. En outre, et contrairement à ce que soutient l'intéressée, l'exécution nonobstant recours de la décision ne prive pas le recours de tout effet utile, puisque cela n'empêche pas la chambre de céans de statuer sur le fond. En cas d'admission du recours, celle-ci peut, conformément à l'art. 31 al. 3 et 4 LPAC, soit proposer la réintégration soit, en cas de refus de l'autorité ou de la recourante, lui allouer une indemnité. Pour le surplus, le bien-fondé du retrait de l'effet suspensif a fait l'objet de la décision sur effet suspensif prononcée par la chambre de céans le 25 août 2025, laquelle n'a du reste pas été contestée et est entrée en force. Il est donc exorbitant à l'objet du litige et ne sera plus analysé.

E. 5

La recourante laisse entendre que la décision de résiliation de ses rapports de service a été rendue par une autorité incompétente.

E. 5.1

L'art. 29 al. 1 Cst. prévoit que toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée

- 11/25 - A/2370/2025 dans un délai raisonnable. La jurisprudence a tiré de cette disposition un droit à ce que l'autorité administrative qui statue le fasse dans une composition correcte et impartiale (ATF 142 I 172 consid. 3.2 et les références citées). En outre, l'autorité administrative qui statue doit le faire dans une composition conforme à la loi (ATF 131 I 31 consid. 2.1.2.1).

E. 5.2

La compétence des autorités est déterminée par la loi et ne peut être créée par accord entre les parties (at. 11 al. 1 LPAC).

E. 5.3

Selon l'art. 17 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1). Le Conseil d'État peut déléguer cette compétence aux chefs de département et au chancelier d'État agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État (al. 2). Selon l'art. 1A du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), le Conseil d'État est l'autorité compétente pour les secrétaires généraux et les directeurs généraux (al. 1). Le chef du département est l'autorité compétente pour la catégorie des fonctionnaires sous sa responsabilité (al. 2). L'autorité compétente agit d'entente avec l'office du personnel. En cas de divergences, le Conseil d'État tranche (al. 6).

E. 5.4

Une décision ne saurait être valable si elle a été rendue par une autorité qui n'était pas habilitée par l'ordre juridique à la prononcer. La conséquence de l'incompétence de l'auteur d'une décision peut varier suivant les circonstances : nullité ou simple annulabilité (ATA/48/2025 du 14 janvier 2025 consid. 4.3 ; ATA/778/2022 du 9 août 2022 consid. 2c).

E. 5.5

En l'espèce, la résiliation des rapports de service de la recourante a été prononcée par le conseillère d'État en charge du DIN. Il ne ressort pas de la procédure qu'il y aurait eu des divergences entre elle et l'OPE, ce d'autant moins que celui-ci a répondu au recours, au nom et pour le compte du DIN, en l'appuyant. Par conséquent, la conseillère d'État était, en vertu de la clause de délégation figurant à l'art. 1A al. 2 RPAC et reposant sur l'art. 17 al. 2 LPAC, compétente pour prononcer ladite décision. La mention de l'OCSIN, de son adresse et du nom de son directeur général en pied de page de la décision, qui constitue selon l'intimé une simple erreur de mise en page, n'enlève rien au fait que la décision, signée par la conseillère d'État, a été prononcée par l'autorité compétente. Ces indications n'affectent donc pas sa validité. Mal fondé, le grief sera écarté.

E. 6

La recourante conteste l'existence d'un motif fondé de résiliation de ses rapports de service et se plaint du fait que celle-ci ne repose sur aucun fondement médical.

E. 6.1

L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la

- 12/25 - A/2370/2025 résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 22 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 (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Dans un arrêt de 2023, la chambre de céans a rappelé les distinctions entre les deux notions notamment sous l'angle médical (ATA/212/2023 du 7 mars 2023), notamment dans les travaux préparatoires : dans le cadre d'une modification législative datant de fin 2015 ayant introduit l'obligation de réintégrer le fonctionnaire licencié sans motif fondé (art. 31 al. 2 LPAC ; projet de loi n° 7'526), le rapporteur de la majorité de la commission parlementaire a résumé l'inaptitude et la disparition durable d'un motif d'engagement comme suit : la première notion concerne, par exemple, un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. La deuxième concerne, par exemple, des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (ATA/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 8.3 ; Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargé d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

E. 6.2

Selon la jurisprudence rendue dans le cadre de la fonction publique cantonale, 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 d'une éventuelle faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé 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/1066/2025 du 30 septembre 2025 consid. 7.1 ; ATA/68/2024 du 23 janvier 2024 consid. 2.5 ; ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées).

E. 6.3

Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

- 13/25 - A/2370/2025

E. 6.4

La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et l'arrêt cité). Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 précité consid. 5.4 et les arrêts cités). Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).

E. 6.5

Selon l'art. 5 RPAC, le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il peut en tout temps devoir se soumettre à un examen médical d'une ou d'un médecin du travail ou d'une ou d'un médecin-conseil (al. 2).

E. 6.6

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

E. 6.7

Il incombe à l'employé d'apporter la preuve de l'existence d'un empêchement de travailler (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 - CC - RS 210, applicable également en droit public ; ATA/1057/2024 du 3 septembre 2024 consid. 6.4). Le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical, à savoir un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat médical ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 8C_619/2014 du 13 avril 2015 consid. 3.2.1 ; 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2). En effet, l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve ; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (production de certificats émanant de permanences ou de

- 14/25 - A/2370/2025 médecins reconnus pour leur complaisance ; présentation d'attestations contradictoires ; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes). Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins

des raisons sérieuses (arrêt du Tribunal fédéral 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4 et les références citées ; ATA/67/2024 du 23 janvier 2024 consid. 3.7).

E. 6.8

Selon son art. 1, le règlement sur le télétravail dans l'administration cantonale du 29 juin 2022 (RTAC - B 5 05.13) a pour but de déterminer les conditions auxquelles le télétravail peut être effectué dans l'administration cantonale (al. 1). Les fonctionnaires, les employées et employés, les auxiliaires payés au mois, les agentes et agents spécialisés, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs personnels d'une conseillère ou d'un conseiller d'État, peuvent télétravailler aux conditions du RTAC (al. 2). Le télétravail consiste à effectuer en dehors des locaux de l'administration cantonale le travail qui est normalement exécuté au lieu de travail, en principe au moyen de services et outils numériques (art. 2 al. 1 RTAC). L'art. 3 RTAC prévoit que le télétravail est effectué après accord entre le membre du personnel et sa hiérarchie (al. 1). Il n'existe pas de droit au télétravail (al. 2). Le membre du personnel qui télétravaille n'a pas un droit acquis à ce mode de travail (al. 3). Selon l'art. 4 RTAC, le télétravail est au maximum de 40% du taux d'activité (al. 1). Dans des cas exceptionnels, le télétravail peut dépasser ce taux pour une période limitée (al. 2).

E. 6.9

Selon l'art. 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr - RS 822.11), pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (al. 1). L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage (al. 2). L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3 ; RS 822.113) détermine les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans toutes les entreprises soumises à la LTr (art. 1 al. 1 OLT 3). L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte qu'en matière d'ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes (art. 2 al. 1 let. a OLT 3).

E. 6.10

Les dispositions concernant l'hygiène du travail et la protection de la santé des travailleurs de la LTr et les dispositions concernant la prévention des accidents et

- 15/25 - A/2370/2025 des maladies professionnelles de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, du 20 mars 1981, sont applicables à l'ensemble du personnel de l'administration cantonale et des établissements publics hospitaliers et d'enseignement (art. 1 al. 1 du règlement concernant sur 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). Selon l'art. 5 RPST, les chefs de départements, les chefs de service et les chefs d'établissement sont tenus – avec l'aide de spécialistes – de prendre ou de faire prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du personnel ainsi que des élèves et étudiants et mettre le voisinage des bureaux, laboratoires, ateliers et chantiers à l'abri d'effets nuisibles ou incommodants (al. 1). L'employeur doit veiller en particulier à ce que tous les travailleurs, élèves ou étudiants, y compris les travailleurs provenant d'une entreprise tierce, 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. Cette instruction doit être dispensée lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification des conditions de travail. Elle doit être répétée si nécessaire (al. 2). Le Conseil d'État veille à une application uniforme et efficace de ces mesures au sein de l'Etat. Il met à disposition les moyens nécessaires (al. 3).

E. 6.11

Afin de protéger l'être humain contre le rayonnement non ionisant nuisible ou incommode, le Conseil fédéral, sur la base de la délégation de compétence de l'art. 13 al. 1 de la loi fédérale sur la protection de l'environnement du 7 octobre 1983 (loi sur la protection de l'environnement, LPE - RS 814.01), a édicté l'ordonnance sur la protection contre le rayonnement non ionisant du 23 décembre 1999 (ORNI - RS 814.710 ; art. 1 ORNI). En application du principe de prévention posé à l'art. 11 al. 2 LPE et repris à l'art. 4 al. 1 ORNI, les valeurs limites d'immissions (ci-après : VLI) doivent être respectées partout où des personnes peuvent séjourner (art. 13 al. 1 ORNI). Les VLI, – qui sont fondées pour l'essentiel sur les valeurs limites élaborées et recommandées par la Commission internationale pour la protection contre le rayonnement non ionisant, un organisme indépendant fondé en 1992 (ATF 126 II 399 consid. 3b ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_573/2023 du 31 octobre 2024 consid. 7.2 ; 1A.280/2004 du 27 octobre 2005 consid. 2.2) –, et les valeurs limites de l'installation de l'ORNI sont principalement adaptées à la protection de l'homme (arrêts du Tribunal fédéral 1C_579/2017 du 18 juillet 2018 consid. 5.4 ; 1C_254/2017 du 5 janvier 2018 consid. 9.2 ; ATA/1483/2024 du 17 décembre 2024 consid. 6.7).

E. 7

En l'espèce, la résiliation des rapports de service de la recourante est fondée sur son inaptitude à remplir les exigences de son poste (art. 22 let. b LPAC). Dans sa réponse au recours, l'intimé a précisé que la fonction de cheffe de projet, tout comme n'importe quelle fonction au sein de l'administration cantonale, n'était pas compatible avec du télétravail exclusif.

E. 7.1

Il convient au préalable de préciser que, contrairement à ce que soutient la recourante, le plafond de 40% prévu par le RTAC (le télétravail est au maximum

- 16/25 - A/2370/2025 de 40% du taux d'activité) ne constitue pas qu'un « simple critère interne dépourvu de portée normative ». Le RTAC est un règlement du Conseil d'État (art. 109 al. 4 Cst-GE), soit une loi au sens matériel. Il a donc force de loi et s'applique dans toute l'administration cantonale (art. 1 al. 1 RTAC). La recourante y est ainsi soumise, et l'intimé n'est pas habilité à déroger à la règle selon laquelle le télétravail, qui n'est du reste pas un droit (art. 3 al. 2 RTAC), est au maximum de 40% du taux d'activité (art. 4 al. 1 RTAC). Depuis le 4 avril 2022, la recourante a été en arrêt de travail à 100% en raison d'un syndrome d'électrohypersensibilité grave, attesté par plusieurs certificats médicaux. Puis, le 12 mars 2024, elle a produit un nouveau certificat médical à teneur duquel elle disposait d'une capacité de travail à hauteur de 70% sur un 100%, mais exclusivement en télétravail, le « présentiel » dans un environnement tel que l'OCSIN étant exclu. Le contenu du certificat médical n'est pas contesté, et la recourante a confirmé, lors de l'entretien de service du 27 février 2024, ses restrictions à travailler même ailleurs que dans le bâtiment

de l'OCSIN. En outre, dès son arrêt de travail et pendant plus d'un an et demi, elle a réclamé la mise en œuvre d'un télétravail exclusif. Par conséquent, il est établi que l'intéressée n'est pas en mesure, indépendamment de la cause de cet empêchement, de se rendre sur son lieu de travail et y rester pour accomplir ses tâches professionnelles. Cette impossibilité pour elle de se conformer aux modalités obligatoires de l'exécution du travail (art. 4 al. 1 RTAC a contrario) la rend de façon évidente inapte à remplir les exigences de son poste. Certes, le télétravail exclusif pourrait théoriquement, selon le certificat médical du 12 mars 2024, lui permettre d'effectuer ses tâches. Toutefois, comme cela a été relevé, le télétravail ne peut être accompli qu'à hauteur de 40% lorsqu'il est envisagé, comme en l'espèce, pour une durée illimitée (art. 4 al. 1 RTAC), ce qui impliquerait que la recourante soit présente à son lieu de travail au minimum à hauteur de 60% de son taux contractuel. Une telle éventualité n'est toutefois pas possible au regard de ses restrictions et exigences. Le fait que le télétravail ait constitué une mesure d'aménagement prescrite par la médecin-traitant de la recourante n'y change rien. Admettre que le télétravail à 100% puisse être une mesure que l'employeur serait dans l'obligation d'accepter est difficilement envisageable, le télétravail à taux complet étant incompatible avec la grande majorité, voire la totalité, des postes au sein de l'administration cantonale. Cela reviendrait également à faire du télétravail un droit et passer outre l'accord de la hiérarchie, alors que celui-ci est obligatoire (art. 3 al. 1 RTAC). Par ailleurs, la recourante ne conteste pas expressément que la fonction de cheffe de projet n'est pas compatible avec du télétravail à temps complet. En effet, elle se limite à alléguer que cette affirmation ne repose sur aucun constat du médecin du travail. Or, d'une part, il n'appartient pas au médecin du travail de déterminer si une fonction est compatible avec le télétravail à temps complet. Cette appréciation revient à l'employeur public, qui dispose d'une grande liberté de décision dans la

- 17/25 - A/2370/2025 définition des modalités concernant les rapports de service qu'il entretient avec ses agents, et bénéficie ainsi de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration (ATA/1220/2025 du 4 novembre 2025 consid. 5.3). D'autre part et comme cela a été exposé ci-avant, le télétravail, lorsqu'il est envisagé pour une période indéterminée, ne peut être accompli qu'à hauteur de 40%, quel que soit le poste, et donc y compris la fonction de cheffe de service. Par ailleurs, la décision du 21 août 2023 de l'OAI du canton de Vaud par laquelle celui-ci a rejeté la demande de la recourante visant l'octroi de prestations, au motif que sa capacité de travail était totale dans toute activité, ne change rien au fait que l'intéressée n'est pas apte à remplir les exigences de son poste, puisqu'elle ne peut pas, ni n'entend, se rendre sur son lieu de travail et y rester pour accomplir ses tâches professionnelles.

E. 7.2

Le recourante soutient également que la décision de résiliation des rapports « substitue l'appréciation interne à la compétence exclusive du médecin du travail pour qualifier l'aptitude et déterminer les aménagements santé-travail » et repose sur des avis « 730 jours » du SPST périmés et jamais actualisés après la reprise de son travail. Or, dans la mesure où la recourante n'est pas en mesure de se conformer aux modalités obligatoires de l'exécution du travail, ni n'entend le faire, son inaptitude à remplir les exigences de son poste peut, dans ces circonstances particulières, être constatée même en l'absence d'avis du médecin du travail. Pour la même raison, la question de l'actualisation des avis médicaux n'est pas pertinente.

E. 7.3

La recourante reproche encore à son employeur d'avoir violé ses obligations en matière de protection de la santé au travail, en installant des antennes mixtes 4G et Wi-Fi dans les espaces de travail de l'OCSIN en 2016, sans information préalable ni évaluation des risques. Une telle omission constituerait une faute de son employeur rendant le motif du licenciement inopérant. Or, l'installation d'antennes téléphoniques s'inscrit dans le cours ordinaire des choses et est parfaitement légale lorsque les conditions prévues par les lois applicables sont respectées, et rien ne permet en l'occurrence de retenir que tel ne serait pas le cas. La recourante admet du reste que les instances spécialisées ont confirmé que les valeurs mesurées étaient inférieures aux limites générales. En outre, les fonctionnaires ne disposent d'aucun droit à être consultés avant l'installation d'antennes téléphoniques. Pour le surplus, la recourante n'apporte pas la preuve que son employeur n'aurait pas entrepris de démarches en vue de la changer de bureau. Au demeurant, ce n'est que le 22 décembre 2022 qu'elle a produit un certificat médical attestant l'existence d'un « syndrome d'électrohypersensibilité grave », si bien qu'en toute hypothèse, elle ne peut pas lui reprocher de ne pas avoir transféré son lieu de travail dès 2016. À cela s'ajoute qu'au vu du développement constant des antennes de téléphonie mobile, rien ne permet d'établir un lien de causalité entre, d'une part, l'apparition

- 18/25 - A/2370/2025 et l'aggravation du syndrome et, d'autre part, l'installation desdites antennes. Aucune faute ne peut donc être imputée à l'intimé.

E. 7.4

En définitive, compte tenu de la longue période (plus de deux ans) pendant laquelle la recourante n'a pas pu fournir sa prestation de travail, des certificats médicaux qu'elle a produits, dont le contenu n'a pas été contesté par son employeur, et de ses déclarations univoques selon lesquelles elle n'entend pas travailler ailleurs que chez elle, l'intimé était fondé à retenir qu'elle n'était plus apte à remplir les exigences de son poste, celui-ci nécessitant, comme tout poste au sein de l'administration cantonale, une présence au lieu de travail.

E. 7.5

Au vu ce qui précède, c'est sans abuser de son large pouvoir d'appréciation en la matière que l'intimé a considéré qu'il existait un motif fondé pour résilier les rapports de service de la recourante.

E. 7.6

Sur le plan de la proportionnalité, la mesure a pour effet de rompre tout rapport de travail entre l'intimé et la recourante et est donc apte à atteindre le but d'intérêt public à employer du personnel apte à remplir les exigences du poste et à fournir sa prestation de travail. Comme cela sera vu infra en lien avec l'analyse du respect de la procédure de reclassement, il n'existe aucune mesure moins incisive et apte à atteindre le but d'intérêt public visé. Dans la pesée des intérêts, il y a lieu de tenir compte de l'intérêt de la recourante à conserver son travail. À cela s'ajoutent la longue durée de ses relations de travail avec l'intimé et son âge (56 ans), soit un âge auquel il n'est notoirement pas facile de retrouver un emploi. L'intérêt de la recourante à conserver son travail et donc à continuer d'être rémunérée a toutefois une importance restreinte, dans la mesure où elle a déjà épuisé son droit à l'indemnité pour incapacité de travail (art. 54 al. 2 et 5 RPAC) et où elle n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail sur son lieu de travail. Ce seul intérêt privé ne saurait primer l'intérêt public important à employer du personnel apte au travail, en vue du bon fonctionnement du

service auquel l'intéressée est rattachée. La mesure respecte donc le principe de la proportionnalité. Le grief sera écarté.

E. 8

L'inaptitude du fonctionnaire à remplir les exigences de son poste est un motif susceptible de justifier son licenciement, sous réserve de l'issue de la procédure de reclassement.

E. 8.1

À teneur de l'art. 46 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 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de

- 19/25 - A/2370/2025 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 dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). 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. 8.2

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 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2). 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. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/530/2024 précité consid. 6.3). 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 ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/530/2024 du précité consid. 6.3).

E. 8.3

En l'espèce, l'intimé a ouvert une procédure de reclassement qui n'a pas abouti. Elle a transmis à plusieurs reprises à la recourante la liste et le bulletin des places vacantes de l'État de Genève, sans toutefois que celle-ci se porte candidate à aucun poste malgré son devoir de collaboration. Il a également demandé à la direction des différents départements si un poste correspondant au profil de la recourante était libre ou devait se libérer dans un avenir proche au sein de leur département mais n'a reçu que des réponses négatives. Ainsi,

et dans la mesure où l'État n'a pas une obligation de résultat, la procédure de reclassement a été menée de manière conforme au droit. Partant, l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante.

- 20/25 - A/2370/2025

E. 9

La recourante se plaint de l'illégalité de la réduction de son droit aux congés pour 2025.

E. 9.1

Selon l'art. 27 RPAC, les membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus mais de moins de 60 ans ont droit à une période de vacances annuelles de cinq semaines (al. 1 let. a). Les membres du personnel ont droit à des vacances annuelles proportionnelles à leur taux d'activité (al. 5). L'art. 28 RPAC prévoit que les absences non justifiées sont déduites des vacances (al. 1). En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident non professionnel, le droit aux vacances annuelles est réduit proportionnellement après cinq mois d'absence. Il s'éteint après une année d'absence (al. 2).

E. 9.2

En l'espèce, la recourante a produit un certificat médical établi le 12 mars 2024 par sa médecin-traitant à teneur duquel elle disposait d'une capacité de travail à hauteur de 70%, mais exclusivement en télétravail. Comme cela a été exposé, le contenu de ce certificat médical n'est pas contesté. Ainsi, depuis le 12 mars 2024, la recourante était à tout le moins en incapacité de travail pour cause de maladie à un taux de 30% et ne saurait prétendre que ledit certificat, qu'elle a elle-même produit, n'atteste pas une incapacité de travail partielle. Son taux contractuel étant de 80%, elle devait effectuer quatre jours de travail par semaine, soit 32 heures par semaine. Sa médecin-traitant a attesté qu'elle était apte à travailler – en télétravail uniquement – 28 heures par semaine (70% d'un 100%). Un simple calcul permet donc de retenir qu'elle était apte à travailler – en télétravail uniquement – à 87.5% ($28/32 \times 100$). Il en résulte une incapacité de travail à 12.5%. La recourante n'a fourni aucune prestation de travail en 2025. C'est dès lors à bon droit, conformément à l'art. 28 al. 2 RPAC, que l'intimé a réduit son droit aux vacances après cinq mois d'absence, soit dès le 1er juin 2025. Le grief sera écarté.

E. 10

Dans un dernier grief, la recourante se plaint d'un traitement et d'une diffusion illicites de ses données personnelles sensibles.

E. 10.1

Selon l'art. 4 de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08), dans celle-ci et ses règlements d'exécution, on entend par données personnelles (ou données), toutes les informations se rapportant à une personne physique ou morale de droit privé, identifiée ou identifiable (let. a) ; par données personnelles sensibles, on entend notamment les données personnelles sur la santé (let. b ch. 2). Le traitement est toute opération relative à des données personnelles – quels que soient les moyens et procédés utilisés – notamment la collecte, la conservation, l'exploitation, la modification, la communication, l'archivage ou la destruction de données (let. e). La communication est le fait de rendre accessibles des

données

- 21/25 - A/2370/2025 personnelles ou un document, par exemple en autorisant leur consultation, en les transmettant ou en les diffusant (let. f).

E. 10.2

L'art. 35 LIPAD prévoit que les institutions publiques ne peuvent traiter des données personnelles que si, et dans la mesure où, l'accomplissement de leurs tâches légales le rend nécessaire (al. 1). Des données personnelles sensibles ou des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si une loi définit clairement la tâche considérée et si le traitement en question est absolument indispensable à l'accomplissement de cette tâche ou s'il est nécessaire et intervient avec le consentement explicite, libre et éclairé de la personne concernée (al. 2). Les institutions publiques veillent, lors de tout traitement de données personnelles, à ce que ces dernières soient pertinentes et nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches légales, et exactes et si nécessaire mises à jour et complétées, autant que les circonstances permettent de l'exiger (art. 36 al. 1 let. a et b LIPAD). L'art. 39 al. 1 LIPAD prévoit que, sans préjudice, le cas échéant, de son devoir de renseigner les instances hiérarchiques supérieures dont elle dépend, une institution publique ne peut communiquer des données personnelles en son sein ou à une autre institution publique que si, cumulativement : l'institution requérante démontre que le traitement qu'elle entend faire des données sollicitées satisfait aux exigences prévues aux articles 35 à 38 (let. a) ; la communication des données considérées n'est pas contraire à une loi ou un règlement (let. b).

E. 10.3

La LPAC définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1 LPAC). L'autorité doit utiliser et développer le potentiel des collaboratrices et des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications (art. 2A al. 1 let. c LPAC). Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service (art. 14 LPAC).

E. 10.4

Selon l'art. 4 al. 2 RPAC, l'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la LIPAD notamment pour évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats, ainsi que pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical (let. c) ; gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales (let. d). Aux termes de l'art. 24 RPAC, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible sa hiérarchie et justifier son absence (al. 1). Tout accident doit être signalé dans le plus bref délai à la direction paies et assurances de la direction générale de l'office du personnel de l'État (al. 2). La production d'un certificat médical peut être exigée (al. 3).

- 22/25 - A/2370/2025 L'art. 54 RPAC prévoit qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (al. 1). Lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas à la ou au médecin du travail. Cette

dernière ou ce dernier peut prendre contact avec la ou le médecin traitant du membre du personnel, avec l'accord de ce dernier, et décide de toute mesure pour respecter tant la mission de la ou du médecin traitant que l'intérêt de l'employeur. La ou le médecin du travail établit un avis médical santé-travail, qui précise si le membre du personnel est apte, apte sous conditions ou inapte à exercer sa fonction. Cet avis énonce les limitations fonctionnelles et les éventuelles mesures d'aménagement et d'adaptation, ainsi que les types de tâches possibles. Il est remis au membre du personnel et à l'employeur (al. 3).

E. 10.5

L'OPE est chargé notamment de communiquer régulièrement à la CPEG tous les changements d'état civil, d'adresse et analogues, concernant les fonctionnaires, au fur et à mesure qu'ils viennent à sa connaissance (art. 3 let. k du règlement de l'OPE du 14 mars 1952 - ROPE - B 4 05.22). La CPEG a pour but d'assurer le personnel de l'État de Genève ainsi que des autres employeurs affiliés contre les conséquences économiques de la retraite, de l'invalidité et du décès (art. 4 al. 1 de la loi instituant la CPEG du 14 septembre 2012 - LCPEG - B 5 22). Les employeurs affiliés sont notamment l'État de Genève, à l'exception du personnel assuré par d'autres institutions de prévoyance instaurées par la législation cantonale (art. 7 let. a LCPEG).

E. 10.6

En l'espèce, la décision de résiliation des rapports de service de la recourante mentionne notamment le contenu des certificats médicaux qu'elle a produits. Elle a été communiquée aux RH de l'OCSIN et du DIN, à la direction « paie et assurances » ainsi qu'à la CPEG. Il s'agit respectivement d'un traitement et d'une communication de ses données personnelles sensibles. Le traitement – qui inclut la diffusion – de données personnelles sensibles est expressément prévu dans une loi (au sens matériel), à savoir l'art. 4 al. 2 RPAC. Celui-ci contient une liste détaillée et précise des tâches pour lesquelles l'employeur peut les traiter, notamment, pour ce qui se révèle pertinent in casu, évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats, ainsi que pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical (let. c), ainsi que gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales (let. d). À cela s'ajoute que l'art. 2 al. 1 LPAC prévoit que celle-ci définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis. À ces fins notamment, l'art. 24 al. 3 RPAC dispose que l'employeur peut être amené à produire un certificat médical en vue de justifier son absence, notamment pour pouvoir percevoir l'indemnité pour incapacité de travail, prévue à l'art. 54 RPAC, remplaçant le traitement en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident

- 23/25 - A/2370/2025 attestée par certificat médical. Les art. 21 al. 3 et 22 let. b et c LPAC permettent enfin à l'employeur de résilier les rapports de travail pour motif fondé, notamment en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste ou la disparition durable d'un motif d'engagement. Dès lors, le traitement des données personnelles sensibles des employés de l'État, en particulier celles qui ont trait à la santé des collaborateurs, repose, explicitement ou implicitement, sur plusieurs bases légales qui définissent clairement la tâche considérée. Ce traitement est absolument nécessaire pour permettre à l'employeur notamment d'évaluer en tout temps l'état de santé de ses collaborateurs, de gérer leur traitement et, le cas échéant, de mettre fin au rapport de service. Ces démarches

s'inscrivent dans le devoir constitutionnel de l'État d'effectuer une gestion économe et efficace des finances publiques (art. 152 al. 2 Cst-GE) et de définir les responsabilités de ses agents en s'appuyant sur leur autonomie et leurs compétences (art. 148 al. 3 Cst-GE). L'État doit également s'assurer qu'il emploie du personnel apte au service. L'éventuelle mention de données personnelles sensibles dans une décision de résiliation des rapports de service s'inscrit dans ce cadre. L'autorité y est tenue en vertu de son devoir légal de motiver ses décisions (art. 46 al. 1 LPA) mais aussi d'établir les faits pertinents de manière exhaustive et conformément à la vérité (art. 19 LPA). La mention de ces données doit également permettre à une juridiction administrative, le cas échéant, de contrôler la conformité au droit de la décision. Contrairement à ce que soutient la recourante, une formulation abstraite dans la décision querellée (« par exemple en termes de limitations fonctionnelles ou de restrictions d'aménagement » [sic]) est beaucoup trop imprécise et ne satisferait en l'occurrence pas aux exigences de motivation et d'établissement des faits pertinents ni ne permettrait un contrôle judiciaire adéquat. On peut d'ailleurs s'étonner que la recourante reproche à l'autorité d'avoir rendu une décision insuffisamment motivée et d'avoir violé son « devoir d'instruction complète », tout en se plaignant du fait que la décision mentionne ses données médicales. Elle perd de vue que celles-ci font partie des raisons pour lesquelles l'intimé a résilié les rapports de service. La position de la recourante est d'autant plus surprenante qu'elle n'a pas manqué de répéter que son cas méritait un « contrôle juridictionnel renforcé ». Or, un tel contrôle est impossible si l'autorité n'expose pas tous les éléments pertinents ayant fondé sa décision. Pour le surplus, la communication de la décision attaquée aux RH de l'OCSIN et du DIN, à la direction « paie et assurances » ainsi qu'à la CPEG s'inscrit également dans le cadre légal susmentionné et est absolument nécessaire pour que ces services et établissement puissent accomplir leurs tâches légales (art. 35 al. 2 LIPAD), en vue notamment du traitement et de la mise à jour du dossier de la recourante. Les données personnelles sensibles de celle-ci qui sont exposées dans ladite décision sont exactes (art. 36 LIPAD) et rien ne permet de retenir qu'elles ne sont pas protégées contre tout traitement illicite (art. 37 al. 1 LIPAD) ou que leur collecte

- 24/25 - A/2370/2025 n'a pas été faite de manière reconnaissable pour la recourante (art. 38 LIPAD). Celle-ci est du reste mal venue de reprocher à l'intimé d'avoir transmis la décision à la CPEG, dans la mesure notamment où, le 2 novembre 2023, il a déposé pour elle, dans son propre intérêt, une demande de prestations provisoires auprès de cette institution, ce dont elle ne s'est jamais plainte. La mention de données personnelles sensibles de la recourante dans la décision de résiliation de ses rapports de service et la communication de celle-ci aux RH de l'OCSIN et du DIN, à la direction « paie et assurances » ainsi qu'à la CPEG sont dès lors conformes au droit. Le grief sera écarté, ce qui conduit au rejet du recours.

E. 11

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, comprenant les décisions sur effet suspensif, sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

- 25/25 - A/2370/2025

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