

GE_GERICHTE ATA/1343/2015 vom 15. Dezember 2015

GE Cour de justice, 2015-12-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1343_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/1343/2015 del 15 dicembre 2015

Regeste

Résumé: Conformité au droit de la résiliation des rapports de service d'une fonctionnaire pour un motif fondé, à savoir la disparition durable d'un motif d'engagement, la recourante ayant notamment fait l'objet de plusieurs absences pour cause de maladie, puis d'accident, entre 2010 et 2014, de sorte à ne plus être apte à exercer correctement son activité, situation au demeurant confirmée par le médecin-conseil de l'employeur, lequel a également exclu tout reclassement de l'intéressée.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Peuvent notamment faire l'objet d'un recours les décisions finales (art. 57 let. a LPA), soit les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal et communal au sens de l'art. 4 al. 1 LPA, qui mettent fin à une procédure pour leur récipiendaire. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant, ainsi que l'exposé des motifs et l'indication des moyens de preuve (art. 65 al. 1 et 2 LPA). La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation) et les conclusions du recourant et accessoirement par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/138/2015 du 3 février 2015 ; ATA/751/2013 du 12 novembre 2013), qui délimite son cadre matériel admissible. La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de

- 13/23 - A/331/2015 la décision attaquée ne sont plus contestés (ATA/138/2015 précité ; ATA/336/2014 du 13 mai 2014 ; ATA/790/2013 du 3 décembre 2013 ; ATA/18/2013 du 8 janvier 2013 ; ATA/560/2006 du 17 octobre 2006). Par ailleurs, les conclusions prises postérieurement au dépôt de l'acte créant le lien d'instance, hors du délai de recours, sont irrecevables (ATA/643/2011 du 11 octobre 2011 ; ATA/645/2010 du 21 septembre 2010 ; ATA/572/2010 du 31 août 2010 ; ATA/537/2009 du 27 octobre 2009 ; ATA/19/2006 du 17 janvier 2006 ; ATA/780/2005 du 15 novembre 2005).

b. En l'espèce, les conclusions prises par la recourante, pourtant assistée d'un mandataire professionnellement qualifié, dans sa réplique du 8 mai 2015 ne correspondent pas en tous points à celles figurant dans son acte de recours initial du 30 janvier 2015. En effet, en sus de l'annulation de la décision litigieuse, des mesures de réintégration requises et du paiement de son salaire, la recourante sollicite l'octroi d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de salaire et d'une gratification de CHF 2'000.-, demandant également à pouvoir récupérer ses effets personnels. Dès lors que ces conclusions ne figuraient pas dans son acte de recours initial, elles seront d'entrée de cause déclarées irrecevables car tardives.

3) a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'avoir accès au dossier, 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 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_585/2014 du 13 février 2015 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction, lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_87/2015 et 2C_88/2015 du 23 octobre 2015 consid. 4.1 ; 2C_1123/2014 du 24 avril 2015 consid. 2.1 ; 2C_872/2014 du 14 avril 2015 consid. 4.2 ; 2C_842/2014 du 17 février 2015 consid. 6.2).

b. En l'espèce, les éléments essentiels de la procédure ont été transmis par les parties à la chambre de céans, à l'appui de leurs écritures, l'intimé ayant produit un bordereau de pièces complet, la recourante ne faisant au demeurant pas valoir que ce dernier serait lacunaire ou que des pièces déterminées en seraient absentes. Le dossier contient ainsi suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige, sans qu'il soit nécessaire qu'elle ordonne l'apport de

- 14/23 - A/331/2015 l'entier du dossier personnel de la recourante en mains de l'hospice. Il ne sera ainsi pas fait droit à la requête de la recourante. 4)

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante par l'hospice pour motifs fondés et sur la procédure préalable de son reclassement. En tant que fonctionnaire et membre du personnel de l'hospice, la recourante est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) ainsi qu'au RPAC (art. 1 al. 1 let. f et 5 LPAC ; art. 23 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 - LHG - J 4 07). 5) a. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun, pour laquelle les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 44A RPAC).

À teneur de l'art. 336c al. 1 let. b CO, qui régit la résiliation en temps inopportun par l'employeur, après le temps d'essai, ce dernier ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la

faute du travailleur durant cent quatre-vingts jours à compter de la sixième année de service, le congé donné pendant cette période étant nul (art. 336c al. 2 CO).

b. Lorsqu'un employé est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection, durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail (cumul dit intralittéral ; ATF 120 II 124 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_296/2008, 1C_310/2008 du 5 mars 2009 consid. 2.1). Il n'y a pas de nouveau délai de protection si la nouvelle incapacité provient de la même cause médicale que l'ancienne. Ainsi, une rechute ou une affection faisant suite à une précédente avec laquelle elle présente des liens, par exemple une dépression suivant un « burn-out », ne font pas courir un nouveau délai (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 et 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 5). Il en va de même en cas d'aggravation de la même maladie (arrêt du Tribunal fédéral 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 5.1).

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). Pour ce faire, 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; 4A_227/2009 du 28 juillet 2009

- 15/23 - A/331/2015 consid. 3.1.3), qui ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 686).

Le délai de protection commence à courir avec le début de l'incapacité de travail, le moment déterminant étant celui où le salarié reçoit le congé (ATF 113 II 259 consid. 2). À l'expiration de la période de protection, l'employeur peut librement résilier le contrat, même si le travailleur est toujours en incapacité de travail (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 688). 6) a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, en motivant sa décision (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, l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 LPAC).

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit 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/310/2015 du 31 mars 2015 ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/310/2015 précité ; ATA/635/2014 précité ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

c. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence et notamment respecter leur

horaire de travail (art. 22 al. 1 et 2 RPAC). Selon 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 son supérieur direct et justifier son absence (al. 1). Tout accident doit être signalé dans le plus bref délai au service des assurances de l'État (al. 2). La production d'un certificat médical peut être exigée (al. 3).

Le mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) précise qu'un certificat médical doit automatiquement être remis pour toute absence dépassant deux jours et doit être renouvelé à chaque visite médicale mais au minimum après un mois, faute de quoi l'absence est considérée comme injustifiée. En cas d'absence de longue durée, dès quarante-cinq jours consécutifs, le membre du personnel est convoqué, l'intéressé devant se présenter, faute de

- 16/23 - A/331/2015 quoi il s'expose à une sanction disciplinaire. Dès cent vingt jours d'absence consécutifs, le responsable des RH doit rappeler au membre du personnel de s'annoncer auprès de l'AI (MIOPE, nos 03.04.01 et 04.06.03). Compte tenu notamment du devoir de fidélité et des règles de la bonne foi, le membre du personnel n'est pas en droit, en principe, de refuser de se rendre chez le médecin-conseil de l'État et, par conséquent, de se soumettre à un examen de contrôle (MIOPE n° 04.06.06). En outre, en l'absence d'une décision d'invalidité, après sept cent trente jours d'absence, l'État peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, notamment en raison de la disparition durable d'un motif d'engagement (MIOPE, Procédure en cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident).

Aux termes de l'art. 54 RPAC, 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). Moyennant une prime payée par le fonctionnaire, l'État garantit la totalité du traitement à concurrence de sept cent trente jours civils, soit cinq cent vingt jours de travail (al. 2), étant précisé que la durée des prestations ne peut dépasser cette limite sur une période d'observation de mille nonante-cinq jours civils, soit sept cent quatre-vingts jours de travail (al. 5). Lorsqu'une absence dépasse quarante-cinq jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État, qui peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décider de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État ; le médecin-conseil établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous condition ou d'inaptitude à occuper la fonction et précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3). L'État récupère les prestations que le fonctionnaire reçoit des assurances sociales cantonales ou fédérales ainsi que d'une institution de prévoyance (al. 6).

De manière générale, le rôle du médecin-conseil de l'État 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/870/2014 du 11 novembre 2014). 7)

La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des RH soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a

pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). Elle doit préciser la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur et rappelle le droit

- 17/23 - A/331/2015 de se faire accompagner (al. 4). À la demande de l'un des participants, un compte-rendu d'entretien est établi dans les sept jours, les divergences éventuelles devant y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours (al. 5). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. 8)

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est également 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 la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.) et de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.). 9) a. Préalablement à la résiliation, l'autorité compétente est tenue 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 (art. 21 al. 3 LPAC).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement 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 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009).

b. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé sont dûment établis lors de l'entretien 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 (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

À teneur de l'art. 2 al. 1 LHG, l'hospice est un établissement de droit public doté de la personnalité juridique. Ce statut ne lui permet toutefois pas de proposer une solution de reclassement à l'État ou à d'autres entités autonomes, ne maîtrisant pas la gestion de leur personnel, mais l'autorise en revanche à mener des recherches et d'identifier les postes ouverts chez ses partenaires de l'État (ATA/310/2015 précité ; ATA/635/2014 précité ; ATA/330/2013 du 28 mai 2013).

- 18/23 - A/331/2015

c. L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement si le médecin-conseil atteste 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, que le fonctionnaire ne conteste pas cette situation et que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/585/2015 précité ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014). 10) Aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'État et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi, garantie qui implique qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif, mais

qu'ils se comportent de manière loyale et digne de confiance dans les actes avec autrui (ATF 136 I 254 consid. 5.2 ; 134 V 306 consid. 4.2). Ne peut toutefois prétendre à être traité conformément aux règles de la bonne foi que celui qui n'a pas lui-même violé ce principe de manière significative. Un administré ne saurait ainsi se prévaloir de son propre comportement déloyal et contradictoire (arrêt du Tribunal fédéral 2A.52/2003 du 23 janvier 2004 consid. 5.2 ; ATA/1004/2015 du 29 septembre 2015 ; ATA/91/2015 du 20 janvier 2015 ; ATA/460/2014 du 17 juin 2014 ; ATA/26/2012 du 17 janvier 2012). 11) En l'espèce, la recourante, fonctionnaire depuis plus de vingt ans, a fait l'objet d'une incapacité totale de travail ininterrompue, attestée par certificats médicaux, à compter du 10 mai 2014 suite à une chute. La décision résiliant les rapports de service de la recourante pour le 31 mars 2015, prise le 15 décembre 2014, respecte ainsi les règles sur la résiliation en temps inopportun pour avoir été rendue postérieurement à la période de protection de cent quatre-vingts jours dont elle bénéficiait, de même que le délai légal de congé, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas. 12) La recourante conteste en revanche le congé en tant qu'il serait contraire à la loi et arbitraire, en particulier du fait de l'absence d'un motif fondé de licenciement.

a. Il ressort du dossier qu'à compter de 2010, la recourante a fait l'objet de plusieurs absences pour cause de maladie, de six cent nonante-deux jours entre le 2 septembre 2011 et le 9 mai 2014, dont une période de cinq cent soixante-six jours entre le 13 février 2012 et le 31 août 2013, suivie d'une incapacité partielle de travailler entre le 1er septembre et le 3 novembre 2013, puis d'une absence de longue durée pour accident à compter du 10 mai 2014, l'intéressée ayant largement épuisé le quota de sept cent trente jours sur une période d'observation de mille nonante-cinq jours, soit trois ans, prévu par l'art. 54 RPAC. Ces circonstances permettent déjà de douter qu'un motif d'engagement subsiste, l'aptitude de la recourante à exercer correctement son activité et, ainsi, que le bon fonctionnement du service soit assuré, étant sérieusement sujette à caution.

- 19/23 - A/331/2015

b. Dans son rapport du 8 octobre 2014 et son courrier du lendemain à l'attention de l'intimé, le médecin-conseil est arrivé à une telle conclusion suite à son entretien avec la recourante, à savoir que cette dernière n'avait pas de capacité de travail pour une reprise d'activité dans son poste ou dans tout autre poste de travail.

La recourante critique toutefois cette appréciation, arguant un manque d'indépendance de la part du médecin-conseil. Outre le fait qu'une telle affirmation, qu'elle fait valoir pour la première fois devant la chambre de céans pour ne pas l'avoir évoquée durant la procédure non contentieuse alors que le rapport en question lui avait été communiqué, ne repose sur aucun élément du dossier, elle se révèle également infondée. La recourante perd en particulier de vue que la mission du médecin-conseil consistait à évaluer sa situation dans sa globalité, aux fins de déterminer son aptitude ou non à occuper sa fonction. L'examen du Dr C_____ ne pouvait ainsi limiter son analyse aux pathologies d'ordre orthopédique dont elle souffrait, mais devait au contraire l'élargir aux aspects psychologiques, pour lesquels l'intéressée avait d'ailleurs déjà été soignée et avait été en incapacité totale de travailler pendant plus d'un an, entre 2012 et 2013. Rien n'indique au demeurant que le médecin-conseil ne disposait pas des compétences ou connaissances nécessaires pour ce faire, ni que le rapport en question n'aurait pas été établi avec le sérieux requis, le Dr C_____ ayant rencontré la recourante, dont il connaissait le dossier, lors de la consultation du 8 octobre 2014, comme il l'avait du reste déjà fait au mois de mars 2013. Au contraire, le

contenu de son rapport laisse apparaître la résurgence de grandes difficultés d'ordre psychologique liées tant à la situation professionnelle de la recourante qu'à la maladie de sa fille, ce qui avait déjà conduit à un état dépressivo-anxieux en 2012 et à l'incapacité de travail qui s'en était ensuivie. La recourante ne saurait au demeurant affirmer que ces difficultés psychologiques étaient uniquement liées à son cinquantième anniversaire et à l'accident subi au mois de septembre 2014. Même si ces éléments ont certainement joué un rôle, ils apparaissent secondaires par rapport au constat du médecin-conseil, qui a indiqué qu'elle paraissait très déprimée, qu'elle présentait des troubles de la concentration et de la mémoire et qu'elle se trouvait dans le déni des difficultés traversées.

C'est ainsi au regard de l'ensemble de ces éléments, après un examen circonstancié de la situation, que le médecin-conseil a constaté que la recourante n'était plus apte à occuper son poste, ses conclusions n'étant pas sujettes à caution, de sorte qu'elles ont, à juste titre été prises en compte par l'intimé.

c. La recourante se prévaut toutefois d'une amélioration de son état, au regard du certificat de reprise d'activité établi par son médecin traitant le 4 décembre 2014.

Outre le fait que ce document contredit celui précédemment établi par le même médecin quelques jours plus tôt, à savoir le 27 novembre 2014, qui

- 20/23 - A/331/2015 indiquait une incapacité totale de travail jusqu'au 6 janvier 2015, il n'est pas non plus motivé et ne saurait constituer un moyen de preuve absolu, au regard de l'avis contraire émis par le Dr C_____ dans son rapport du 8 octobre 2014. Bien que ce dernier ait été établi deux mois plus tôt, ce seul élément ne saurait le rendre obsolète, ce d'autant au regard de son contenu, qui indique que la situation médicale de la recourante était très dégradée, laquelle présentait un état dépressif majeur pour lequel elle ne bénéficiait d'aucun suivi adéquat ni d'un quelconque traitement. Le médecin-conseil l'a d'ailleurs invitée à consulter un spécialiste, ce qu'elle n'apparaît pas avoir fait depuis lors, si bien qu'aucun avis par hypothèse plus autorisé ne figure au dossier. Il n'était au demeurant pas non plus tenu de la recevoir encore une fois en consultation, au regard des conclusions claires et non équivoques figurant dans son rapport.

Il s'ensuit que l'existence d'une capacité de travail retrouvée à partir du 4 décembre 2014 ne saurait être retenue.

d. À ces éléments s'en ajoutent également d'autres, en particulier le manque de collaboration de la recourante dans le cadre des diverses incapacités de travail dont elle a fait l'objet, en violation de son devoir de fidélité.

Ainsi, déjà lors de la première longue incapacité de travail de la recourante, l'intimé a été contraint d'insister auprès de celle-ci pour qu'elle défère à la consultation du médecin du travail, au regard des différents courriers de l'infirmière du SSP et de la responsable des RH, qui a également dû insister pour qu'elle lui transmette régulièrement les certificats médicaux en lien avec sa situation et qu'elle l'avertisse de la date de la reprise de son activité. L'intimé a aussi été contraint d'initier des démarches auprès de l'AI, bien que devant être entreprises par la recourante.

Le manque de collaboration de cette dernière s'est répété à compter du 10 mai 2014, durant sa deuxième longue incapacité de travail, lors de laquelle elle ne s'est pas non plus présentée à la consultation du médecin-conseil qui avait été fixée le 18 septembre 2014 ni aux différents rendez-vous initiés par l'intimé en vue de la rencontrer, malgré les

propositions de l'hospice de rembourser ses frais de déplacement. La recourante n'a pas non plus tenté de réduire son dommage en s'acquittant des démarches nécessaires auprès de l'AI, ne s'étant pas présentée aux rendez-vous de l'OCAS à deux reprises, sans justifier ses absences, tardant encore à remettre les certificats médicaux établis par son médecin et à transmettre la déclaration d'accident à l'assurance de son employeur.

e. Par ailleurs, suite à la reprise de son activité le 1er septembre 2013, les prestations de la recourante ne se sont pas non plus, en tous points, révélées satisfaisantes. Des éléments récurrents depuis plusieurs années, en lien avec la gestion de ses dossiers et de sa charge de travail – ce qui avait déjà conduit à sa première incapacité de travail –, ont été relevés dans le rapport d'EAFO relatif à

- 21/23 - A/331/2015 l'entretien du 28 mars 2014, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas au regard de la teneur des remarques transmises à l'hospice en lien avec ce document.

f. Dans ces circonstances, l'autorité intimée pouvait admettre l'existence d'un motif fondé de licenciement et prononcer celui-ci, étant précisé que l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime sur celui, privé, de la recourante à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public. 13) Encore reste-t-il à déterminer si l'intimé devait préalablement proposer à la recourante son reclassement, comme elle l'allègue à l'appui de son recours devant la chambre de céans.

Tel n'est toutefois pas le cas, en application de la jurisprudence précitée. En effet, dans son rapport du 8 octobre 2014 et son courrier du lendemain à l'intimé, le médecin-conseil a, sans équivoque, indiqué que la recourante n'avait pas de capacité de travail pour une reprise d'activité dans son poste ou dans tout autre poste de travail au sein de l'hospice, pour une durée indéterminée, excluant ainsi son reclassement, étant précisé que l'intimé, au regard de son statut, n'avait, en tout état de cause, pas la possibilité de proposer une solution de reclassement au sein de l'État.

S'il ressort certes du compte-rendu de l'entretien de service que la recourante considérait que des mesures de reclassement étaient appropriées, elle n'en a pas moins corrigé son contenu dans son courriel du 15 décembre 2014, y expliquant qu'elle n'avait pas sollicité de telles mesures, n'en voulant pas. Elle ne saurait ainsi à présent, de bonne foi, reprocher à l'intimé de ne pas lui en avoir proposé, ce d'autant qu'à aucun moment elle n'apparaît avoir collaboré à cette fin, rendant, en tout état de cause vain, l'engagement d'une telle procédure.

Ce grief sera également écarté. 14) Au vu de ce qui précède, la résiliation des rapports de service de la recourante est conforme au droit et le grief d'arbitraire devient sans objet, ainsi que les autres prétentions de l'intéressée en lien avec la condamnation de l'intimé au paiement d'une indemnité en sa faveur, étant précisé qu'à teneur du rapport du Dr C_____, une reprise de ses activités au mois de décembre 2014 n'était pas envisageable, conformément aux développements qui précèdent, la recourante ayant au demeurant épuisé son droit au traitement à teneur de l'art. 54 RPAC. 15) Il s'ensuit que le recours sera rejeté. 16) La recourante, qui succombe, plaide au bénéfice de l'assistance juridique, de sorte qu'aucun émolument ne sera mis à sa charge (art. 87 al. 1 LPA ; art. 13 al. 1 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Aucune indemnité de procédure ne lui

- 22/23 - A/331/2015 sera en outre allouée au vu de l'issue du litige, pas plus qu'à l'intimé, qui dispose d'un service juridique et est donc apte à procéder par lui-même (art. 87 al. 2

LPA).

* * * * *

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