

# **GE\_GERICHTE ATA/1390/2025 vom 16. Dezember 2025**

GE Cour de justice, 2025-12-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1390\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1390_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1390/2025 du 16 décembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/1390/2025 del 16 dicembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 4**

En l'espèce, la recourante a été engagée en qualité de responsable de résidence, puis affectée dès le 1er mai 2013 au poste de cheffe de secteur socio-éducatif. À compter du 1er juillet 2022, elle a présenté une incapacité totale de travail pour raison de santé. Dans ce cadre, la recourante a été examinée à deux reprises par la médecin-conseil : une première fois le 17 novembre 2022, puis le 12 septembre 2023. À l'issue de ce deuxième examen, la médecin-conseil des intimes a constaté une amélioration partielle de l'état de santé, qui ne permettait toutefois pas d'envisager une reprise du travail à moyen terme. Le pronostic à long terme demeurerait incertain. Le 28 mars 2024, les intimes ont annoncé à la recourante qu'ils envisageaient une résiliation des rapports de service. Une dizaine de jours après, soit le 1er mai 2024, le médecin traitant de la recourante a attesté une reprise du travail à temps complet, en contradiction avec l'avis de la médecin-conseil. À cet égard, il convient de relever que cet avis, qui émane du médecin traitant de la recourante, a été donné peu après l'annonce par les intimes du fait qu'ils envisageaient une résiliation des rapports de service. Sa portée doit donc être relativisée. De surcroît, cet avis est pour le moins surprenant, dans la mesure où il préconise une reprise immédiate et à taux complet des rapports de service alors que la recourante présentait une incapacité totale de travail depuis près de deux ans. Enfin, cet avis est en contradiction totale avec ceux de la médecin-conseil et de la médecin du travail. Ainsi, l'avis du médecin traitant n'est manifestement pas de nature à infirmer l'avis de la médecin-conseil. C'est partant à juste titre que les intimes ont constaté que la recourante était inapte à exercer sa fonction de cheffe de secteur. La décision querellée se fonde sur l'art. 26 LPAC et est motivée par l'inaptitude de la recourante à exercer son poste de cheffe de secteur. Les intimes se fondent sur les avis de la médecin du travail et de leur médecin-conseil, lesquelles ont toutes deux constaté une inaptitude de la recourante dans sa fonction de cheffe de secteur. Il sied toutefois de relever que la médecin-conseil a clairement précisé ne pas attester de limitation de la capacité de la recourante pour un autre poste. Quant à la médecin du travail, elle a précisé qu'aucun reclassement n'avait été demandé. L'inaptitude de la recourante n'a ainsi été médicalement attestée que dans son poste de cheffe de secteur. Les intimes ne pouvaient dès lors se fonder sur l'art. 26 LPAC pour résilier valablement les rapports de service de la recourante. Ils ont néanmoins valablement constaté que l'état de santé de la recourante ne lui permettait plus d'exercer sa fonction au poste pour lequel elle avait été engagée. Il existait ainsi un motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC susceptible de justifier, conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, la résiliation des rapports de service de la recourante en

- 14/17 - A/3569/2024 raison de son incapacité durable à occuper le poste de travail pour lequel elle a été engagée. Le grief est donc écarté, par substitution de motif (art. 69 al. 1 phr. 2 LPA).

## **E. 5**

Reste à examiner si les intimés pouvaient, comme ils le soutiennent, renoncer à la procédure de reclassement en raison du manque de collaboration de la recourante.

### **E. 5.1**

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 du 17 mai 2022 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 consid. 9b). L'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer 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). 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). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; 8C\_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité). Seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h). 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

- 15/17 - A/3569/2024 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/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

### **E. 5.2**

En l'espèce, la recourante s'est montrée très peu coopérante dans le suivi de sa situation de santé. Dans un premier temps, elle n'a pas donné suite aux démarches de détection précoce initiées par les intimés. Invitée par l'OCAS à déposer une demande de prestation AI, la recourante n'y a pas donné suite, empêchant ainsi la mise en place d'éventuelles mesures de réadaptation. Par la suite, la recourante a manqué deux fois un examen de santé auprès de la

médecin-conseil des intimés, à savoir le 6 février 2024 et le 4 mars 2024. Ce n'est que le 23 avril 2024 que l'examen de santé a pu avoir lieu. En revanche, on ne saurait suivre les intimés lorsqu'ils reprochent à la recourante un manque de collaboration en raison de son refus de leur transmettre le rapport d'expertise psychiatrique. Ledit rapport contient des données sensibles, couvertes par le secret médical, qui n'ont pas à être portées à la connaissance de l'employeur. À cela s'ajoute que ledit rapport a été transmis à la médecin-conseil de l'employeur, laquelle a ainsi été en mesure d'en prendre connaissance pour se déterminer sur la capacité de travail de la recourante. Enfin, s'il est vrai que la recourante, alors assistée de son conseil, n'a pas formellement proposé ses services aux intimés, et ce malgré le fait que son médecin traitant ait attesté d'une pleine capacité de travail à compter du 1er mai 2024, elle a néanmoins sollicité un reclassement le 17 avril 2024. En outre et surtout, les intimés sont également restés inactifs. Ils n'ont, notamment, pas proposé d'entretien à la recourante pour discuter de sa situation de santé, voire de la possibilité de la reclasser dans un autre poste et ce, en dépit des réserves émises par la médecin du travail ainsi que par la médecin-conseil, laquelle avait expressément indiqué, à l'issue de son examen médical approfondi : « je n'atteste pas de limitation de sa capacité de travail pour un autre poste ». Comme exposé ci-dessus, les mesures de reclassement peuvent prendre des formes multiples. Or, à la lecture du dossier, aucun entretien n'a été réalisé avec la recourante visant à si des mesures pouvaient être mises en place par les intimés. La procédure de reclassement n'a dès lors pas été respectée par les intimés, de sorte que la décision de résiliation des rapports de service est contraire au droit. La chambre administrative peut ainsi proposer la réintégration à l'autorité compétente (art. 31 al. 3 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus de la recourante, 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 (art. 31 al. 4 LPAC). Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis. La réintégration de la recourante sera proposée. En cas de refus, les intimés devront transmettre leur

- 16/17 - A/3569/2024 décision à la recourante et à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due.

## **E. 6**

La recourante obtient partiellement gain de cause dans la présente procédure. En conséquence, un émolument réduit de CHF 300.- sera mis à sa charge (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, dans la mesure où elle n'y a pas conclu (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). \* \* \* \* \*

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