

GE_GERICHTE ATA/257/2026 vom 10. März 2026

GE Cour de justice, 2026-03-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_257_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/257/2026 du 10 mars 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/257/2026 del 10 marzo 2026

Regeste

Résumé: Rejet des recours contre la fin du droit au traitement et le licenciement prononcé à l'encontre d'une fonctionnaire ayant accumulé plusieurs longues périodes d'incapacité de travail pour raison de maladie et dont les limitations fonctionnelles ne lui permettent plus d'exercer l'activité pour laquelle elle a été engagée. Confirmation de l'existence d'un motif fondé dûment établi et du respect de la procédure de reclassement.

Erwägungen

E. 17

décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité) 9.4 Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités). Hormis le cas précité de problème de santé, 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). 9.5 En l'espèce, à la suite de sa première longue absence pour maladie survenue entre août 2017 et mars 2018, la recourante a été affectée à des postes autres que ceux de sa fonction d'engagement. Elle a ainsi effectué trois missions hors soins, de nature administrative, d'abord du 18 juin au 14 septembre 2018 à 50% vu sa situation médicale, puis du 17 décembre 2018 à fin septembre 2019 (d'abord à 50%, puis à 80% dès le 17 décembre 2018, puis à 100% dès le 18 janvier 2019), puis du 1er octobre 2019 au 31 janvier 2020. La situation professionnelle et médicale de la recourante a également été suivie par la spécialiste en « case management » et une conseillère en réadaptation professionnelle de l'OCAI et elle a bénéficié de mesures professionnelles de l'AI. À l'automne 2019, elle a bénéficié d'un reclassement au poste d'infirmière au service F_____ au centre de X_____, lequel respectait alors ses limitations, avec un début d'activité prévu au 1er février 2020. Dans la perspective de la fermeture planifiée dudit centre, prévue dans un premier temps pour la fin de l'année 2025, les HUG ont proposé au personnel un accompagnement dans le cadre de la mobilité interne et l'inscription à une formation intitulée « Construire son projet professionnel ». Un courriel en ce sens a été adressé le 22 juin 2023 à la recourante. S'il est vrai qu'elle était alors en arrêt maladie, elle savait depuis plusieurs années déjà que la structure de X_____ serait amenée à évoluer dans le sens d'un partenariat public/privé dans le futur et qu'elle devait réfléchir à son

devenir professionnel, comme indiqué dans son rapport de la revue de la performance de mars 2021. Elle a en outre, comme vu ci-dessus et comme cela ressort des différentes notes d'entretiens, bénéficié d'un suivi et de l'aide de professionnels tout au long de son parcours professionnel. Dans ces

- 41/43 - A/106/2025 circonstances, aucune violation du principe de l'égalité de traitement ne saurait être retenue, contrairement à ce qu'elle soutient. En outre, il ressort du dossier que les intimés ont contacté, par courriel, les responsables RH de l'institution ainsi que divers départements de l'État et d'autres établissements publics afin de savoir si un poste correspondant au profil de la recourante était disponible. Ils ont reçu 17 réponses négatives. Il sied de relever que les intimés ont effectué une recherche plus large que ce que leur impose l'art. 48A al. 1 du statut. Dans ces circonstances, on ne voit pas ce que les HUG auraient raisonnablement pu mettre de plus en œuvre pour tenter de reclasser la recourante, compte tenu de ses qualifications et restrictions médicales. Sa hiérarchie a, plusieurs fois, tenté de lui trouver un emploi adapté à ses compétences et à son état de santé. Le fait que, en 2020 et à la suite d'une première inaptitude d'origine médicale à remplir les exigences de son poste, un nouveau poste au centre de X_____ ait pu être trouvé, ne signifie pas qu'elle est en droit d'en obtenir un autre après qu'une nouvelle inaptitude à remplir les exigences de ce nouveau poste eut été établie. La seule obligation incombant à l'employeur public dans un tel cas est de mettre en œuvre tout ce qui est raisonnablement possible d'exiger de sa part pour permettre à son collaborateur de reprendre une fonction compatible avec ses restrictions médicales et ses qualifications. Par conséquent, il y a lieu de retenir que les intimés ont tenté, à satisfaction de droit, de reclasser la recourante après avoir dûment constaté qu'il lui était impossible dès mai 2024 d'exercer la fonction d'infirmière, étant relevé que la recourante ne démontre pas avoir, de son côté, postulé à des postes en conformité avec son devoir de collaboration. Dans ces circonstances, la procédure de reclassement a été menée de manière conforme au droit. Dès lors, le grief sera écarté. La décision attaquée a ainsi été prise valablement, un motif fondé de résiliation des rapports de service était donné et la procédure de reclassement a été respectée, mais a échoué. Par conséquent, les intimés n'ont pas violé le droit ni abusé de leur pouvoir d'appréciation en mettant un terme aux rapports de service de la recourante. En ces circonstances, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions tendant à la réintégration de la recourante ou au versement d'une indemnité. Partant, les recours seront intégralement rejetés. 10. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- et l'indemnité de CHF 250.- versée au témoin seront mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA ; art. 36 LPA ; art. 1 let. b et 3 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Les intimés disposant d'un service juridique, aucune indemnité ne leur sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1277/2025 du 18 novembre 2025 consid. 8 et l'arrêt cité).

- 42/43 - A/106/2025 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.