

GE_GERICHTE ATA/404/2009 vom 25. August 2009

GE Cour de justice, 2009-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_404_2009

FR: GE_GERICHTE ATA/404/2009 du 25 août 2009

IT: GE_GERICHTE ATA/404/2009 del 25 agosto 2009

Regeste

Résumé: Recours d'un agent de ville, fonctionnaire auprès de la Ville de Genève, licenciée au motif qu'elle ne peut plus assumer ses fonctions pour raisons de santé (impossibilité durable de faire de la marche en ville suite à un accident). Portée des obligations de l'Etat, issues du principe de proportionnalité, liées au reclassement de son fonctionnaire. Contrairement à la suppression de poste, où le reclassement doit s'avérer impossible avant de procéder au licenciement, l'inaptitude dûment constatée à remplir les exigences de la fonction n'oblige pas la Ville à démontrer cette impossibilité. Si le principe de la proportionnalité commande certes des recherches actives de solutions de la part de la commune employeur, auxquelles doit s'associer l'intéressé, on ne peut exiger de cette autorité qu'elle aille jusqu'à se substituer aux offices AI, compétents pour prendre des mesures d'accompagnement et de réinsertion professionnelles fondées sur la LAI.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A ss de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; 97 al. 5 du statut ; 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen du Tribunal administratif se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêt du Tribunal fédéral 2P46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Contentieux communal genevois in : L'avenir juridique des communes, Schultess 2007, p. 149). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle du Tribunal administratif. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif 1991, n. 161 ss, p. 35-36). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le

juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, le tribunal vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les

- 10/14 - A/4327/2008 conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (voir ATF 108 I b 209 publié in : JT 1984 I 331, consid. 2).

E. 3

Selon l'art. 96 al. 1er du statut, le Conseil administratif peut licencier, moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois, tout fonctionnaire confirmé au sens de l'art. 9 du présent statut lorsque son poste est supprimé et qu'il est impossible de l'affecter à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles. Le secrétaire général ou l'office du personnel entend préalablement l'intéressé.

Il n'est pas contesté que la recourante est fonctionnaire au sens du statut et que la promotion dont elle a fait l'objet, le 28 juin 2008, vaut confirmation de sa nomination au sens de l'art. 9 du statut.

En revanche, la procédure a permis d'établir que, contrairement à ce que soutient la recourante, son poste n'a pas été supprimé.

L'art. 96 du statut n'étant pas applicable, les griefs fondés sur cette disposition devront être écartés.

E. 4

A teneur de l'art. 97 du statut, le Conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de 3 mois pour la fin d'un mois. Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Est notamment considérée comme motif grave, l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction.

Mme X_____ ne conteste pas qu'elle n'est plus apte à assumer, pour raisons médicales, la fonction d'agente municipale pour laquelle elle a été engagée. Tous les médecins qui se sont prononcés, soit les Drs Joliat, Puès- Latour, Schwartz et Goehner, sont également parvenus à cette conclusion. Cette incapacité est en outre définitive, aux dires de ces médecins, l'état de Mme X_____ étant désormais considéré comme stabilisé.

L'inaptitude de Mme X_____ à remplir la fonction pour laquelle elle a été engagée a ainsi été dûment constatée au sens de la loi. Les conditions de l'art. 97 du statut sont donc a priori, réalisées.

E. 5

Toutefois, le principe de la proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I

219 consid. 2c p. 222 et les références citées ; ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

- 11/14 - A/4327/2008

En cas de suppression de poste, ce principe est réalisé par le fait que le fonctionnaire ne peut être licencié que s'il est impossible de l'affecter à un autre emploi correspondant à ses capacités et à ses aptitudes professionnelles (art. 96 al. 1er du statut). La possibilité de reclassement doit être analysée de manière objective au moment où la suppression d'emploi est décidée. L'autorité de nomination doit rechercher un poste qui corresponde aux capacités, au traitement et, si possible, au rang de l'agent (ATA/274/2008 du 27 mai 2008 consid. 3 ; RDAF 1995 p. 445 ; B. KNAPP, op. cit., p. 646 n. 3166).

Cette condition n'existe pas dans le cas de l'art. 97 du statut. Il ne faut pas en déduire, cependant, que le principe de proportionnalité ne trouve pas application. Si l'autorité administrative n'a pas la même obligation liée au reclassement, elle doit mettre ses ressources à disposition de l'employé pour tenter d'éviter ou d'atténuer les effets du licenciement, surtout lorsque celui-ci est commandé par des raisons de santé.

En l'espèce, la Ville a invité à plusieurs reprises la recourante à se déterminer sur l'opportunité d'effectuer un apprentissage. Elle s'est engagée à lui trouver une place auprès de l'un de ses services, si elle se montrait motivée pour cette voie. Dans la présente procédure, la recourante n'a jamais pris position sur cette offre ; elle s'est bornée à dire que cette solution représenterait une grosse différence de salaire pour elle mais qu'elle restait "ouverte à toute proposition" (procès-verbal d'audience du 23 février 2009).

Auparavant, munie du curriculum vitae de l'intéressée, la Ville allègue avoir tenté de trouver des solutions de reclassement, mais avoir échoué, à cause des faibles qualifications de Mme X_____ et du fait que les postes répondant à ses compétences requéraient en général une bonne condition physique, incompatible avec son état de santé. Il n'y a pas de raison de douter de la véracité de cet argument, la recourante n'ayant achevé aucune formation après sa scolarité obligatoire, hormis un cours de comptabilité auprès de l'Ifage en 2002.

Enfin, le 20 mai 2008, la Ville a proposé à la recourante un poste qui - au regard des certificats médicaux des Docteurs Puès-Latour et Joliat, des 24 octobre 2007 et 8 avril 2008 - apparaissait adapté à son état de santé.

Ainsi, les démarches effectuées par la Ville apparaissent suffisantes au regard du principe de la proportionnalité en l'espèce.

En matière de licenciement pour inaptitude due à des raisons médicales, le respect des exigences liées à ce principe constitutionnel est largement assuré par les mesures d'intervention précoces et de réadaptation prévues par la LAI, dont la mise en œuvre n'est pas mise à la charge des communes employeurs, mais des offices AI (cf. not. art. 7d, 10, 14a, 15ss, 21ss LAI).

- 12/14 - A/4327/2008

Enfin, les droits aux différentes mesures de réadaptation que la LAI confère aux administrés, n'affranchissent pas ces derniers de participer activement à leur réadaptation (art. 7 LAI). Cette exigence s'applique également dans le cadre d'un licenciement pour raisons de santé ; l'employé qui se trouve en pleine capacité de gain dans une activité autre

que la sienne doit s'investir dans les possibilités de reclassement qui s'avèrent possible et ne peut reprocher à son employeur de ne pas lui avoir offert un poste répondant à ses capacités et à ses besoins, alors qu'il n'a lui-même effectué aucune démarche pour favoriser son reclassement, proposé ses services et démontré sa volonté de fournir une contrepartie au salaire ou aux indemnités qu'il perçoit alors qu'il se trouve en pleine capacité de travailler dans un poste adapté. En l'espèce, on ne peut qu'être frappé par l'absence totale de participation dont Mme X_____ a fait preuve dans la situation, pour favoriser la recherche d'une solution.

Le principe de proportionnalité n'a ainsi pas été violé et le grief de violation de l'art. 97 du statut doit être écarté.

E. 6

Enfin, Mme X_____ se plaint d'une violation du principe de l'égalité de traitement, en citant le cas d'une agente qui a pu être reclassée dans une autre fonction et celui de deux autres personnes, qui ont été affectées au service de l'état civil.

Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 118 Ia 1 consid. 3 p. 2-3 et arrêts cités ; ATA/530/2007 du 16 octobre 2007).

Dans le cadre d'un reclassement, le principe de l'égalité de traitement ne peut avoir qu'une portée extrêmement limitée, tant il est vrai que le transfert d'un employé dépend des possibilités du moment et des besoins du service concerné. Il ne doit toutefois pas apparaître qu'un employé ait été indûment défavorisé.

En l'espèce, les deux personnes transférées au service de l'état civil ont effectué un remplacement temporaire pendant les vacances d'été. Elles n'ont pas été réaffectées pour raisons de santé, durablement, dans une autre fonction que celle pour laquelle elles avaient été engagées. La recourante relève le cas d'une troisième personne qui aurait été reclassée, sans toutefois alléguer que celle-ci aurait été dans une situation comparable à la sienne.

- 13/14 - A/4327/2008

Ce grief sera également être écarté.

E. 7

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

E. 8

Succombant, la recourante sera condamnée à un émolument de CHF 500.-. Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure à l'intimé, car il dispose de son propre service juridique et n'indique pas avoir encouru de frais particuliers pour sa défense (art. 87 LPA ; ATA/263/2006 du 2 mai 2006).

* * * * *

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