

GE_GERICHTE ATA/560/2025 vom 20. Mai 2025

GE Cour de justice, 2025-05-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_560_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/560/2025 du 20 mai 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/560/2025 del 20 maggio 2025

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision du 26 juin 2024 de résiliation des rapports de service de la recourante pour le 30 septembre 2024, pour incapacité à remplir les devoirs de fonction.

E. 3

La recourante requiert la production par les intimés de la preuve d'envoi de leur réponse. Elle sollicite également la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties, l'audition de témoins et la remise du décompte des heures de travail effectuées depuis 2016.

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 la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de

- 8/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées).

E. 3.2

Selon l'art. 73 LPA, l'autorité qui a pris la décision attaquée et toutes les parties ayant participé à la procédure de première instance sont invitées à se prononcer sur le recours. À teneur de l'art. 75 LPA, la juridiction administrative fixe les délais dans lesquels les parties doivent produire leurs écritures. Selon la jurisprudence de la chambre de céans, le délai fixé par elle pour la réponse est un délai d'ordre (art. 73 et 75 LPA), la loi ne prévoyant aucune conséquence en cas de non-respect de ce délai (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 3a ; ATA/264/2018 du 20 mars 2018 consid. 3 et les références citées), raison pour laquelle aucune conséquence n'est tirée du non-respect des délais fixés.

E. 3.3

En l'espèce, la recourante requiert la preuve d'envoi de la réponse des intimés. Celle-ci a été réceptionnée par la chambre administrative le 21 novembre 2024, si bien qu'il n'est pas établi que la réponse ait été effectuée dans le délai imparti par la chambre de céans. Ce point peut toutefois demeurer indécis. En effet, même à considérer que la réponse ait été remise à la poste après le 15 novembre 2024, l'écriture n'aurait pas été déclarée irrecevable pour autant. La loi ne prévoit en effet aucune conséquence en cas de non-respect d'un délai d'ordre. L'attention des intimés n'avait pas été attirée sur le fait que leur réponse serait écartée si elle n'était pas formée dans le délai imparti. La recourante a, au demeurant, pu prendre connaissance de celle-ci et se déterminer à son sujet. Elle n'a ainsi subi aucun préjudice qui justifierait d'écarter l'écriture, si celle-ci venait à être considérée comme étant tardive, étant précisé que ces déterminations sont sans influence sur l'issue du litige. Pour le reste, il a été donné suite à la requête de comparution personnelle des parties. La production des décomptes des heures effectuées par la recourante depuis 2016 n'apparaît pas utile à la solution du litige, qui est circonscrit aux questions du bien-fondé de la résiliation des rapports de service en raison d'une incapacité à remplir les devoirs de fonction pour raison de santé et de l'absence d'une procédure de reclassement. L'audition des trois témoins n'apparaît pas non plus nécessaire, les pièces médicales figurant au dossier. La recourante a d'ailleurs admis en audience qu'un contact téléphonique avait eu lieu entre sa médecin traitante et le médecin-conseil des HUG. Elle a enfin eu l'occasion de produire toute pièce utile en lien avec sa situation médicale. Il ne sera donc pas donné suite aux mesures d'instruction sollicitées.

E. 4

La recourante conteste le bien-fondé de la résiliation de ses rapports de service.

- 9/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu.

E. 4.1

Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 4.2

Les rapports de travail entre les EPI, établissement de droit public, doté de la personnalité juridique (art. 28 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 - LIPH - K 1 36), et son personnel sont régis par la LPAC et son règlement d'application (RPAC - B 5 05.01 ; art. 43 al. 1 LIPH).

E. 4.3

Les rapports de service d'un fonctionnaire peuvent être résiliés pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC), à savoir lorsque, selon l'art. 22 LPAC, la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, 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). Il ne s'agit pas de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile ou impossible, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/325/2021 du 16 mars

2021 consid. 3b ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a et références). 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 est une mesure administrative qui 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/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 4.2 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a et références).

E. 4.4

Aux termes de l'art. 26 LPAC, le conseil d'administration peut mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il ne peut être mis fin aux rapports de service que s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé dans l'administration, au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire ou dans l'établissement (al. 2). L'incapacité de remplir les devoirs de service, à moins qu'elle ne soit reconnue d'un commun accord par le conseil d'administration, la caisse de prévoyance et l'intéressé, doit être constatée à la suite d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants (al. 3).

E. 4.5

À teneur de 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 être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du service de santé du personnel de l'État (al. 2). Suite à un examen médical, le médecin-conseil remet à l'intéressé, à l'office du personnel, au chef de service intéressé ainsi qu'à la caisse de prévoyance, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou

- 10/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3). Selon l'art. 54 al. 3 RPAC, lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État. Ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toutes mesures pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État. Le médecin-conseil de l'État établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation. Selon la jurisprudence relative à l'art. 54 al. 3 RPAC, il découle de cette disposition une obligation pour les médecins du service de santé du personnel de l'État de signaler toute situation problématique affectant l'aptitude d'un collaborateur à remplir la fonction pour laquelle il a été engagé, à défaut de quoi l'État risquerait lui-même de se voir reprocher de ne pas être intervenu pour protéger la santé de l'agent public concerné (ATA/876/2016 précité consid. 7c et ATA/1299/2015 du

E. 4.6

Le rôle du médecin-conseil 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/1327/2018 du 11 décembre 2018 consid. 3b), en connaissance des besoins et risques concrets afférents aux fonctions concernées, et que les différents paramètres qu'il prend en considération ne sont

pas nécessairement de nature à changer au cours du temps (ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 7c). En ce qui concerne les rapports établis par les médecins traitants, le juge peut et doit tenir compte du fait que, selon l'expérience, le médecin traitant est généralement enclin, en cas de doute, à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance qui l'unit à ce dernier (ATF 125 V 351 consid. 3b/cc ; ATA/48/2020 du 20 janvier 2020 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 7).

E. 4.7

Dans un arrêt de principe du 2 avril 2019, la chambre administrative a eu à se pencher sur l'articulation entre les art. 22 et 26 al. 3 LPAC. Elle a retenu en particulier que les deux procédures se recoupaient largement sur le fait qu'une incapacité durable de travailler du fonctionnaire était un motif susceptible de justifier son licenciement et sur la procédure de reclassement à mener. Toutefois, ces deux procédures posaient un cadre juridique différent s'agissant de la constatation de l'incapacité durable de travailler. L'art. 26 al. 3 LPAC exigeait la collaboration du médecin-conseil de l'autorité publique avec le médecin de la caisse de prévoyance et les médecins traitants. L'intervention du médecin-conseil de la caisse de prévoyance était une condition supplémentaire nécessaire dans la procédure régie par l'art. 26 LPAC. Cette intervention était également requise lorsque le licenciement pour motif fondé (art. 22 LPAC) reposait sur une incapacité de travail durable (ATA/348/2019 du 2 avril 2019).

- 11/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. Récemment, la chambre administrative a examiné le bien-fondé d'une résiliation des rapports de service fondée sur l'art. 26 LPAC. Elle a retenu que, dans la mesure où la recourante était apte à exercer sa fonction de secrétaire médicale dans un autre service, les intimés ne pouvaient pas choisir ce cadre juridique. Le mauvais cadre juridique choisi par les intimés ne changeait toutefois rien au fait que les différents intervenants avaient tous considéré que la recourante présentait une incapacité de travail à exercer sa fonction de secrétaire au secrétariat des urgences, au contact de ses anciennes collègues et sous les ordres de son ancienne hiérarchie. Il existait donc une disparition durable du motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC en lien avec l'art. 5 RPAC), justifiant d'engager la procédure prévue par cette disposition en vue d'une éventuelle résiliation des rapports de service par les intimés (ATA/1144/2024 du 1er octobre 2024 consid. 5.11). Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a considéré que la manière dont la chambre administrative avait analysé l'articulation entre les art. 21 al. 3 (cum art. 22 let. b) LPAC et l'art. 26 LPAC n'était pas insoutenable. L'art. 21 al. 3 (cum art. 22 let. b) LPAC traitait de la résiliation pour motif fondé en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Il n'était pas arbitraire de considérer qu'un fonctionnaire était inapte à remplir les exigences du poste lorsqu'il était inapte pour des raisons de santé à retourner au poste de travail pour lequel il avait été engagé, bien qu'il ait été apte à exercer une autre activité. Quant à l'art. 26 LPAC, intitulé « Invalidité », il pouvait être compris comme s'appliquant aux personnes dont l'état de santé était durablement affecté. La référence à l'invalidité dans l'art. 26 LPAC pouvait confirmer le caractère définitif de l'inaptitude. Il n'était ainsi pas déraisonnable de considérer que les absences pour motif de santé, même longues, mais pas durables n'étaient pas visées par l'art. 26 LPAC. Cette distinction qui permettait de traiter de manière plus approfondie les absences définitives pour cause de maladie n'était pas arbitraire (arrêt du Tribunal fédéral 1C_120/2024 du 18 novembre 2024 consid. 2.2.4).

E. 4.8

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4g ; ATA/1168/2022 du 22 novembre 2022 consid. 6e). 5.

5.1 En l'espèce, la recourante a été engagée en qualité de veilleuse de nuit. Elle a été en incapacité de travail durant plusieurs périodes depuis 2021, cumulant, au

E. 8

décembre 2015 consid. 10d).

E. 12

janvier 2024, 413 jours d'absence au cours des trois dernières années. À compter du 29 novembre 2023, sa médecin traitante a attesté d'une nouvelle incapacité de travail et d'une inaptitude totale à effectuer des horaires de nuit. Dans ce cadre, elle a été examinée à deux reprises, soit les 15 janvier et 4 mars 2024, par la médecin du travail des intimés. Celle-ci a retenu, de manière claire et constante, une incapacité définitive de travailler comme veilleuse de nuit, étant précisé que

- 12/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. l'inaptitude au travail de nuit avait déjà été évoquée par le passé, comme l'a rappelé la représentante des intimés en audience. Son appréciation confirme ainsi les certificats médicaux de la médecin traitante de la recourante, lesquels ne font aucunement état d'une capacité de travailler de nuit fût-elle partielle dans un poste adapté à ses limitations fonctionnelles. Certes, la médecin traitante de la recourante a attesté d'une reprise de travail « avec des horaires de nuit » dès le 1er mars 2024. Cette attestation s'inscrit toutefois en opposition aux précédentes attestations de la médecin, sans que le changement d'aptitude au travail de nuit n'ait été justifié dans son certificat médical. S'ajoute à cela que, selon la jurisprudence précitée, le rapport de proximité entre la médecin traitante et sa patiente impose de considérer avec retenue les certificats médicaux établis par celle-ci. On relèvera enfin que les appréciations de la médecin du travail reposent sur des examens cliniques plus récents et qu'elles ont été établies en connaissance des besoins spécifiques – et risques associés – à la fonction occupée par l'intéressée. C'est partant à juste titre que, se fondant sur les appréciations médicales de la médecin du travail et de la médecin-conseil, les intimés ont retenu une inaptitude définitive au travail de nuit. 5.2 Reste à examiner le cadre juridique choisi par les intimés pour résilier les rapports de service. En l'occurrence, la décision litigieuse fait référence à l'art. 26 LPAC. Les intimés retiennent une incapacité de la recourante à remplir ses devoirs de fonction, pour des raisons de santé. Ils se fondent, comme on l'a vu, sur les appréciations de la médecin du travail et de la médecin-conseil des intimés, qui constatent toutes deux une inaptitude définitive au travail de nuit. Il n'est toutefois pas contesté que la recourante disposait d'une aptitude entière au travail de jour. Les documents médicaux au dossier ne disent pas le contraire, la médecin du travail ayant d'ailleurs expressément retenu que l'intéressée serait « apte à travailler sur un poste de jour si des postes qui correspondaient à ses compétences étaient disponibles au sein des EPI ». Les intimés ne pouvaient donc pas choisir le cadre juridique de l'art. 26 LPAC, mais devaient appliquer la procédure d'une résiliation des rapports de service pour motif fondé (art. 22 LPAC). Le mauvais cadre juridique choisi par les intimés ne change toutefois rien au fait que tant la médecin du travail que de la médecin-conseil des intimés ont considéré que la recourante présentait une incapacité de travail durable à exercer sa fonction de nuit. Il existait donc une

disparition durable du motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC en lien avec l'art. 5 RPAC), justifiant par conséquent d'engager la procédure prévue par cette disposition en vue d'une éventuelle résiliation des rapports de service par les intimés. Malgré l'invocation erronée de l'art. 26 LPAC, les intimés ont toutefois correctement constaté les faits pertinents en retenant que l'état de santé de la recourante ne lui permettait plus d'exercer sa fonction au poste pour lequel elle avait été engagée.

- 13/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. 6. La recourante se plaint ensuite du non-respect de la procédure de concertation prévue à l'art. 26 al. 3 LPAC. 6.1 La règle spécifique prévue à l'art. 26 al. 3 LPAC doit être respectée quel que soit le fondement légal choisi par l'employeur public pour licencier un fonctionnaire pour un motif lié à son état de santé. Selon cette disposition, l'incapacité de remplir les devoirs de service doit, à moins qu'elle ne soit reconnue d'un commun accord, être constatée au terme d'un examen médical approfondi par le médecin-conseil de l'État, du pouvoir judiciaire ou de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants (al. 3). Ceci compte tenu de la ratio legis de l'art. 26 al. 3 LPAC, qui est d'assurer un lien entre la perte du salaire due à une atteinte à la santé du fonctionnaire et les prestations de la caisse de pension, afin d'assurer, le plus tôt possible, un traitement global, cohérent et juste de la situation médicale du fonctionnaire concerné dont les droits, que ce soit à l'égard de l'employeur ou de la caisse de prévoyance, sont ainsi, sous réserve d'une évolution de son état de santé, préservés (ATA/295/2025 du 25 mars 2025 consid. 5 ; ATA/348/2019 précité consid. 6e). Si, en vertu de l'art. 26 al. 3 LPAC, le médecin-conseil de l'autorité publique envisageant de résilier les rapports de service d'un fonctionnaire pour raisons de santé doit donc contacter, en sus des médecins traitants, le médecin-conseil de la E_____, ce dernier reste libre de sa réponse dans chaque situation individuelle. S'il a été interpellé mais qu'il n'a pas été possible d'obtenir son avis, l'on ne saurait, selon la jurisprudence de la chambre administrative, reprocher à l'employeur public d'avoir violé l'art. 26 al. 3 LPAC, sous peine de rendre impossible la résiliation des rapports de service (ATA/950/2023 précité consid. 7.3). 6.2 Devant la chambre de céans, la recourante fait valoir que ni le médecin-conseil de la caisse de prévoyance, ni sa médecin traitante n'ont été consultés par le médecin-conseil des EPI. Il ressort toutefois du dossier, en particulier des courriers des EPI du 21 mars 2024, que tant la médecin traitante de la recourante que le médecin-conseil de la caisse de prévoyance ont été avisés de la situation et invités à répondre à la prise de contact de sa médecin-conseil. Entendue en audience, la recourante a par ailleurs confirmé que sa médecin traitante avait été contactée par téléphone par le médecin-conseil des intimés. Il convient donc de retenir que la médecin traitante de la recourante a été associée à l'examen, par le médecin-conseil des intimés, de sa situation médicale. La caisse de prévoyance a quant à elle dûment répondu aux intimés que son médecin-conseil ne procéderait à un examen médical de la recourante que dans le cadre d'une demande de prestations de l'assurance-invalidité. Conformément à la jurisprudence citée, l'absence de prise de position du médecin-conseil de la E_____ sur la situation médicale de la recourante ne peut être imputée aux intimés, qui l'ont dûment interpellé.

- 14/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée a évalué l'état de santé et la capacité de travail de la recourante de manière convenable et conformément à l'art. 26 al. 3 LPAC. Le grief est écarté. 7. Reste à examiner si c'est à juste titre que l'employeur n'a procédé à aucune mesure de reclassement. 7.1 Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit

respecter les principes constitutionnels généraux, notamment ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité (ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 7d et références citées). Le principe du reclassement est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. 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 (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9d). Comme vu ci-dessus, il convenait d'appliquer la procédure d'une résiliation des rapports de service pour motif fondé (art. 22 let. c LPAC). L'art. 21 al. 3 LPAC, lequel prévoit une procédure de reclassement, aurait donc dû être appliqué à la recourante. Toutefois, en tant que l'art. 26 al 2 LPAC prévoit également une procédure de reclassement, le mauvais cadre juridique choisi par les intimés n'a aucune incidence in casu. 7.2 L'art. 46A RPAC traite du reclassement. Selon celui-ci, 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 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 reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). 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). Le service des RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7). 7.3 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

- 15/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. temps inopportun est échu (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités). 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

E. 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). 7.4 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). 7.5 En l'occurrence, les intimés admettent qu'aucune mesure de reclassement n'a été entreprise. Ils estiment qu'ils en étaient dispensés compte tenu de l'inaptitude définitive de la recourante à exercer le travail de nuit et de l'absence d'un poste de jour pour la fonction d'ASA au sein des EPI.

- 16/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. Avec cette argumentation, les intimés perdent toutefois de vue que l'autorité administrative n'est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement que 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. Or, dans le cas présent, la médecin-conseil n'a retenu une inaptitude que pour le travail de nuit. Dans sa fiche d'aptitude du 4 mars 2024, la médecin du travail a spécifiquement retenu que la recourante serait « apte à travailler sur un poste de jour si des postes qui correspondaient à ses compétences étaient disponibles au sein des EPI ». La recourante était donc apte à travailler « de jour ». Les intimés ne le contestent d'ailleurs pas. Les exceptions au reclassement précitées ne sont partant pas réalisées. Certes, l'absence de diplôme d'assistante socio-éducative limitait les possibilités de la recourante de retrouver un emploi au sein des EPI. S'ajoute à cela que, selon les déclarations de leur représentante, les intimés n'auraient que « très peu » de postes administratifs. Or, comme exposé ci-avant, les mesures de reclassement peuvent prendre des formes multiples. 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. Il appartenait ainsi à l'employeur de proposer des mesures concrètes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences ou des conseils en orientation. À teneur du dossier, aucun entretien n'a été mené avec la recourante pour discuter de sa situation professionnelle. L'employeur ne lui a transmis aucune annonce, ni procédé à une recherche auprès des autres services. Il n'a partant pas mis en œuvre ce qu'on pouvait raisonnablement exiger de lui pour essayer de trouver un poste adapté pour la recourante. Dès lors, en ne mettant pas correctement en place la procédure de reclassement, les intimés ont violé la loi. Cette erreur de procédure rend la décision de résiliation des rapports de service contraire au droit. En pareille situation, la chambre administrative peut 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 à la recourante, 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 décision à la recourante et à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due. 8. La recourante obtient partiellement gain de cause dans la présente procédure. En conséquence, les intimés supporteront un émolument de CHF 500.- (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la recourante, à charge des intimés (art. 87 al. 2 LPA).

- 17/18 - Erreur ! Nom de propriété de document inconnu. 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.