

# **GE\_GERICHTE ATA/66/2016 vom 26. Januar 2016**

GE Cour de justice, 2016-01-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_66\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_66_2016)

FR: GE\_GERICHTE ATA/66/2016 du 26 janvier 2016

IT: GE\_GERICHTE ATA/66/2016 del 26 gennaio 2016

## **Regeste**

Résumé: Rejet par la chambre administrative du recours déposé par une fonctionnaire d'un établissement public autonome contre son licenciement pour motif fondé et contre la procédure de reclassement mise en place mais par l'employeur. Il ressort des pièces versées à la procédure que les manquements reprochés à la recourante lui étaient connus de longue date et que l'employeur a fait le nécessaire pour lui permettre de se corriger. Si la procédure de reclassement n'a pas été exemplaire en raison du nombre restreint d'établissements auxquels le dossier de la recourante a été transmis, cet élément n'est pas suffisant pour considérer cette procédure comme viciée, la recourante n'ayant de son côté pas fait tout ce qui était nécessaire pour qu'elle aboutisse.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 15/22 - A/124/2015 2)

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante et de la procédure préalable de reclassement. 3)

Les relations entre l'hospice et son personnel sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (art. 23 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 - LHG - J 4 07). En tant que membre du personnel de l'hospice, la recourante est ainsi soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; art. 1 al. 1 let. f LPAC) et à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). 4)

La recourante fait grief à l'hospice d'avoir résilié son contrat de travail en l'absence d'un motif fondé. Elle soutient avoir toujours correctement fait son travail, que l'insuffisance des prestations n'a pas été suffisamment documentée et que ses problèmes de santé n'ont pas été correctement pris en compte. 5)

L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Aux termes de l'art. 22 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 (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

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/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 au bon fonctionnement dudit service (ATA/635/2014 précité ; MGC 2005-2006/XI A 10420). 6)

Le pouvoir d'examen de la chambre administrative 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). La juridiction de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA). 7)

En l'espèce, à teneur des pièces versées à la procédure, il n'est pas contesté que la recourante a toujours fait preuve d'une grande motivation, de rigueur et de précision dans son travail. Ses qualités humaines n'ont jamais été remises en

- 16/22 - A/124/2015 cause. Dès l'EAF0 du 14 janvier 2009, sa responsable d'alors a toutefois relevé que sa rigueur et sa précision ralentissait son travail, la qualité des prestations et le sens de l'organisation étant des compétences qui devaient être améliorées. Il était relevé qu'elle avait notamment accumulé du retard dans la gestion des frais médicaux de certains dossiers complexes. Dans sa réponse à cet EAF0, la recourante a contesté l'existence de tels problèmes. Lors de l'EAF0 du 15 juin 2011, tant la qualité des prestations que le sens de l'organisation ont été qualifiées de compétences adéquates. À cette occasion, il a néanmoins été relevé que la compétence relative à la synthèse devait être améliorée.

Lors d'un entretien du 11 septembre 2012 avec sa nouvelle responsable d'unité, cette dernière a signalé à la recourante, sur la base d'exemples précis, qu'elle avait de la difficulté à organiser son travail et à respecter les délais pour certaines tâches complexes. Ces lacunes ont à nouveau été mentionnées dans l'EAF0 du 18 septembre 2012, la recourante admettant à cette occasion qu'elle rencontrait depuis quelques mois des difficultés de concentration, lesquelles se ressentaient sur la qualité et l'organisation de son travail, et qu'elle avait mis de côté des tâches plus complexes.

Dans le bilan des acquis professionnels du 22 mars 2013, les appuis-métiers ont relevé que si la recourante disposait de bonnes connaissances de son activité, elle avait encore du mal à respecter certains délais.

Selon l'EAF0 du 14 mai 2013, la qualité des prestations et « la planification et le sens de l'organisation » demeuraient des compétences insuffisantes, sa responsable faisant notamment référence à des courriers rédigés dans des délais trop longs. Son agenda était presque vide et très peu de tâches étaient planifiées. Dans sa réponse, la recourante a souligné qu'elle était souvent dérangée. Elle a toutefois admis qu'elle devait mieux fixer ses plages horaires dans le calendrier.

Le dernier EAF0 du 26 juillet 2013 a mis en évidence les mêmes lacunes. Son agenda restait peu utilisé et plusieurs tâches, dont des courriers juridiques ou des demandes de remboursement, n'avaient pas été effectuées ou avec retard.

Il découle de ce qui précède que l'hospice a, et ce depuis 2009, plusieurs fois mis en évidence les problèmes de la recourante avec l'organisation de son travail, ses retards dans le traitement de certaines tâches ayant un effet négatif sur l'évaluation de la qualité de ses prestations. 8)

S'agissant de ses problèmes de santé, la recourante estime qu'ils n'ont pas été suffisamment pris en compte.

Elle ne peut être suivie dans son argumentation. En effet, lors d'un entretien du 11 septembre 2012, sa responsable d'unité s'est inquiétée de son état de santé, ce dont elle a d'ailleurs informé une infirmière du SSPH. La recourante a, peu de

- 17/22 - A/124/2015 temps après, également pris contact avec cette infirmière. Dès le 1er mars 2013, son temps de travail a été réduit, le médecin du travail ayant relevé, lors d'une séance du 27 février 2013 réunissant ce dernier, un responsable RH, la recourante et sa responsable d'unité, que cette mesure devrait avoir des effets positifs sur son travail. La recourante a ensuite rencontré le médecin du travail à deux reprises, les 23 avril et 12 septembre 2013.

Durant ses absences, des mesures ont été mises en place pour assurer le traitement de ses dossiers. La recourante ne met d'ailleurs en cause l'organisation mise en place par son employeur pour pallier ses absences qu'à deux seules occasions. Elle relève ainsi que sa charge de travail n'a pas immédiatement diminué après la diminution de son temps de travail et que, durant son hospitalisation en mars-avril 2013, elle n'a pas été remplacée de sorte que les dossiers se sont accumulés. S'agissant de la période qui a suivi la diminution de son temps de travail, l'employeur a indiqué, pièces à l'appui, que selon les statistiques, le nombre de dossiers dont la recourante avait la charge a diminué entre les mois de février et avril 2013, ce nombre étant au surplus inférieur au quota officiel. Pour les mois de mars-avril 2013, l'employeur a expliqué qu'une remplaçante avait été prévue, mais que cette dernière s'était trouvée également en arrêt maladie. Les anciens dossiers restés en attente avaient finalement été répartis entre collègues. À ce propos, il ressort du dossier que la recourante a pu compter sur des collègues compréhensifs et présents, son équipe se qualifiant elle-même de « soutenante ».

Enfin, il ne ressort pas du dossier que les problèmes de santé rencontrés par la recourante auraient diminué ses capacités à faire face à ses obligations professionnelles. Le médecin du travail a pour sa part indiqué, lors de la séance du 27 février 2013, qu'il n'y avait pas de contre-indication médicale en regard des objectifs professionnels fixés. Elle n'a pas fourni de certificats médicaux qui attesteraient du contraire. 9)

La recourante se plaint d'avoir fait l'objet d'une surveillance rapprochée de la part de sa dernière responsable d'unité. Cette surveillance aurait été une source de stress supplémentaire pour elle.

Il est incontestable que la dernière responsable d'unité de la recourante a mis en place un suivi qui peut être qualifié de rapproché, s'agissant en particulier des EAFO et des objectifs à atteindre. Il ne ressort toutefois pas du dossier que ce suivi aurait eu pour autre but que d'aider la recourante à atteindre les objectifs qui lui étaient fixés, la recourante devant se soumettre, à l'instar de ses collègues, à des EAFO. À plusieurs reprises, cette responsable d'unité a proposé son aide ou son appui et des mesures spécifiques, dont des appuis-métier, ont toujours été prévues dans le cadre des EAFO. Si la recourante a mal interprété ou mal

compris les démarches de sa responsable d'unité, il aurait été préférable qu'elle s'en

- 18/22 - A/124/2015 plaîne avant que ne soit entamée la procédure de licenciement, toute adaptation desdites mesures ne pouvant, à ce stade, plus être envisagée. 10) Au vu de ce qui précède, l'hospice était en droit de constater qu'il existait un motif fondé de résiliation des rapports de service et à mettre en place la procédure de reclassement. Ce grief sera en conséquence écarté. 11) La recourante fait ensuite grief à l'hospice d'avoir entrepris des démarches insuffisantes en vue de son reclassement. La procédure de reclassement serait en conséquence viciée. 12) Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). 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 consid. 13b et les arrêts cités).

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 (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).

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. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation peut dans ce cas être abrogée (ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9d ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

- 19/22 - A/124/2015 13) Dans le cas d'espèce, l'hospice a adressé le dossier de la recourante aux HUG, à l'IMAD et aux EPI. Il a également rapidement établi un certificat de travail intermédiaire et accepté que la recourante occupe un poste à 40 % en activité accessoire. L'employeur a par ailleurs financé sa formation d'assistante RH, après avoir également pris en charge son bilan de compétences au CEBIG.

Pendant la procédure de reclassement, que l'hospice a plusieurs fois accepté de prolonger, et qui a duré sept mois, la recourante a rencontré la responsable RH les 13 mai, 25 août et le 23 septembre 2014. L'employeur a par ailleurs toujours répondu aux diverses questions ou demandes de la recourante. 14) La recourante reproche à son employeur d'avoir limité ses recherches à des postes d'assistante administrative. Outre que cette fonction correspond à son profil professionnel, son curriculum vitae indiquant qu'elle a essentiellement exercé

cette fonction tout au long de sa carrière, la recourante oublie qu'elle a validé la démarche de son employeur lors d'un entretien du 13 mai 2014. Le dossier transmis par l'hospice contenait par ailleurs le curriculum vitae de la recourante ainsi que son certificat de travail intermédiaire, documents qui mentionnaient l'ensemble des tâches qu'elle était en mesure d'appréhender au-delà de la seule fonction d'assistante administrative. 15) Elle reproche également à l'hospice de ne pas avoir donné suite à sa requête d'adresser son dossier à l'ensemble de l'administration cantonale. L'employeur a expliqué que l'OPE n'entrait plus en matière sur les demandes de reclassements soumises par l'hospice. Il a versé à la procédure la copie d'un courriel de l'OPE du 7 avril 2014, ce dernier confirmant qu'un membre du personnel de l'hospice ne pouvait pas être transféré à l'État et qu'il devait, en raison du statut d'établissement public autonome de l'hospice, démissionner de cette institution s'il entendait être engagé à l'État. L'hospice ne pouvant pas forcer l'OPE à accepter le dossier de la recourante, il ne peut dès lors pas lui être reproché de ne pas lui avoir transmis son dossier. Au demeurant, rien n'empêchait la recourante de répondre à une annonce publiée pour un poste disponible à l'État et de solliciter, le cas échéant, l'appui de la responsable RH de l'hospice. 16) La recourante relève en outre que son employeur aurait dû adresser son dossier à d'autres établissements publics autonomes qu'aux seuls HUG, IMAD et EPI. De manière lacunaire, l'hospice a expliqué avoir agi ainsi car il convenait de cibler les postes potentiels en fonction du profil de la recourante. Il n'a toutefois pas expliqué en quoi le profil de la recourante l'aurait empêché de s'adresser à d'autres établissements publics autonomes dans le but de multiplier les chances de réussite de la procédure de reclassement. Quoi qu'il en soit, cet éventuel manquement de l'employeur à ses obligations ne suffit pas pour qualifier cette procédure de viciée. En effet, comme cela vient d'être examiné, l'hospice a mis en œuvre plusieurs autres démarches pertinentes. En outre, la recourante a elle-même possiblement fait échouer une éventuelle possibilité de reclassement au sein des

- 20/22 - A/124/2015 HUG en ne suivant pas les recommandations de son employeur, lequel l'avait invitée à le tenir informé de ses démarches auprès de cette institution, ce qu'elle a omis de faire. 17) S'agissant enfin du poste de contrôleur au service des enquêtes, il n'est pas contesté que la recourante a postulé d'elle-même, son employeur l'ayant ensuite intégrée au processus de recrutement. Elle a été reçue pour un entretien d'embauche et a effectué un stage au sein du service. Les parties divergent sur les motifs qui ont conduit le chef du service des enquêtes à ne pas retenir la candidature de la recourante. Pour l'hospice, des doutes sur ses aptitudes à conduire un scooter, à gérer la réaction des usagers ou encore à détecter des indices probants de fraudes étaient à l'origine de ce refus, la recourante expliquant que le motif évoqué était la crainte qu'elle ne puisse pas tenir le rythme des enquêtes. Chacun de ces motifs était suffisant pour refuser de lui octroyer le poste en question, le dossier ne contenant au surplus aucun élément laissant penser que la recourante aurait été admise dans le processus de recrutement pour les seuls besoins de la cause. Quoi qu'il en soit, le 30 octobre 2014, lorsque le chef du service des enquêtes a informé la recourante que sa candidature n'avait pas été retenue, elle n'était pas encore en possession d'un permis de conduire un scooter, mais seulement d'un permis d'élève conductrice. Dans la mesure où la possession d'un tel permis était exigée, il se justifiait pour ce seul motif, sans que cela soit choquant ou arbitraire, de ne pas retenir sa candidature. 18) Dès lors que la procédure de reclassement mise en place dans le cas d'espèce est conforme au droit, ce grief sera également écarté. 19) Au vu de ce qui précède, dans la mesure où la résiliation des rapports de service et la procédure de reclassement étaient conformes au droit et que

l'hospice n'a pas fait un mauvais usage de son pouvoir d'appréciation, le recours sera rejeté et il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation de la recourante. 20) Vu l'issue de la procédure, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

- 21/22 - A/124/2015

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