

# **GE\_GERICHTE ATA/749/2016 vom 6. September 2016**

GE Cour de justice, 2016-09-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_749\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_749_2016)

FR: GE\_GERICHTE ATA/749/2016 du 6 septembre 2016

IT: GE\_GERICHTE ATA/749/2016 del 6 settembre 2016

## **Regeste**

Résumé: Recours d'un fonctionnaire communal licencié pour un motif objectivement fondé, en l'espèce l'inaptitude à remplir les exigences du poste en raison de problèmes de santé durables. Dans la mesure où il est établi, et non contesté, que le recourant n'est plus apte à exercer la fonction pour laquelle il a été engagé et que, ayant épuisé la période pendant laquelle il pouvait prétendre au versement d'une indemnité pour incapacité de travail, il ne touche plus ni indemnité ni traitement de la part de son employeur, son recours est irrecevable, faute d'un intérêt digne de protection. L'employeur a correctement mis en oeuvre les mesures de réintégration professionnelle prévues par le statut. Pas d'obligation de prévoir un nouveau stage professionnel au sein de la commune.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

juillet 2016 consid. 1a et les arrêts cités ; Raphaël MAHLER, Réflexions sur la qualité pour recourir en droit administratif genevois, in RDAF 1982, pp. 272 ss, not. 274).

- 15/20 - A/2141/2015

b. La jurisprudence a précisé que les let. a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/1059/2015 du 6 octobre 2015 consid. 3b et les nombreux arrêts cités).

c. L'intérêt digne de protection consiste en l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait au recourant, en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait (ATF 133 II 249 consid. 1.3.1 p. 253 ; ATF 131 II 649 consid. 3.1). L'existence d'un intérêt digne de protection présuppose que la situation de fait ou de droit du recourant puisse être influencée par l'annulation ou la modification de l'arrêt attaqué, ce qu'il lui appartient d'établir (ATF 120 Ib 431 consid. 1 p. 433 ; ATA/602/2016 précité consid. 1c).

d. La nullité peut être invoquée dans le cadre d'un recours dirigé contre la décision en cause, mais alors la différence avec l'annulabilité n'a pas d'importance. Pour que le tribunal puisse se prononcer, il faut logiquement que le recours dont il est saisi soit recevable, notamment que le délai de recours ait été respecté (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 313 s. n. 922). 3)

L'art. 34 du statut prévoit qu'après la période d'essai, un employé ou une employée peut être licenciée, par décision motivée du CA, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de quatre mois de la sixième à la dixième année de

service (al. 1 let. b). Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison notamment de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (al. 2 let. c).

Pour sa part, l'art. 36 prévoit qu'après le temps d'essai, l'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie (al. 1). Le licenciement est réputé intervenir en temps inopportun pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident donnant droit à des indemnités au sens de l'art. 56 et 57 (al. 2).

Selon l'art. 57 du statut, intitulé indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son dernier traitement avant la survenance de l'incapacité (al. 1). Cette indemnité est versée pendant vingt-quatre mois dans une période de neuf cent jours consécutifs (al. 2).

- 16/20 - A/2141/2015

L'art. 105 du statut prévoit que si la chambre de céans retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au CA la réintégration de la personne intéressée. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire (al. 1). En cas de refus du CA, la chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut (al. 2). L'al. 3 prévoit qu'en lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. La chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule selon les modalités prévues aux let. a et b. 4) a. Dans le cas d'espèce, il n'est pas contesté que le recourant souffre d'une maladie non professionnelle, en l'occurrence de problèmes d'allergies. Lors de son audition du 1er septembre 2014, la médecin-conseil a confirmé que le recourant ne pourrait pas reprendre sa fonction d'ouvrier à la voirie. Compte tenu de son état de santé, il n'était plus en mesure d'accomplir tout ou partie des tâches qui résultaient de son cahier des charges d'ouvrier à l'UCD, cette activité l'exposant à des pollens et à diverses poussières, ou encore à devoir porter des charges supérieures à 15 kg, ce qu'il ne pouvait pas faire. Lors d'un entretien téléphonique avec le recourant le 9 juillet 2014, la médecin-conseil avait eu l'occasion de lui préciser que son incapacité de travail était définitive et qu'elle ne validerait pas une reprise. L'allergologue, lors de son audition du 16 septembre 2014, est allé dans le même sens. Il a confirmé que son patient n'était pas en mesure d'accomplir les tâches qui figuraient dans son cahier des charges d'ouvrier, son état de santé s'étant par ailleurs aggravé depuis son engagement. Il est ainsi établi que le recourant n'est plus apte à reprendre l'activité pour laquelle il avait été engagé par la ville.

b. Il n'est pas non plus contesté que depuis le 1er mai 2015, le recourant ne reçoit plus aucun traitement de la ville. Comme le prévoit l'art. 57 du statut, celle-ci a en effet mis fin au versement de l'indemnité pour incapacité de travail, l'échéance de vingt-quatre mois pendant une période de neuf cent jours étant intervenue le 30 avril 2015, date que le recourant n'a pas remise en cause.

c. Dans son recours déposé le 22 juin 2015, le recourant a conclu, principalement au constat de la nullité de la décision de résiliation pour motif objectivement fondé du 20 mai 2015,

subsidiairement à son annulation, sa réintégration devant alors être ordonnée, et plus subsidiairement au constat que la décision de la ville n'était pas conforme au droit, sa réintégration devant être proposée à la ville. En cas de refus, elle devait être condamnée au versement d'une indemnité équivalent à vingt-quatre mois de son dernier traitement.

À supposer que la chambre de céans lui donne gain de cause dans l'une ou l'autre de ses deux premières conclusions, le recourant ne pourrait quoi qu'il en soit pas être réintégré dans le poste d'ouvrier pour lequel il avait été engagé, sa

- 17/20 - A/2141/2015 santé ne le lui permettant pas. En conséquence, il ne pourrait pas prétendre au versement de son traitement, pas plus qu'au versement d'une indemnité pour incapacité de travail. Dans ce contexte, ses conclusions visant au versement d'une indemnité, dans l'hypothèse où la ville n'accepterait pas sa réintégration, ne seraient pas recevables, la ville ne pouvant être condamnée pour le refus de réintégrer un employé qui ne peut objectivement pas l'être au poste pour lequel il avait été nommé. 5)

Conscient qu'il ne peut malheureusement pas reprendre une activité d'ouvrier, le recourant fonde son argumentation sur le fait qu'il serait capable, moyennant une adaptation de son horaire, de reprendre son activité de coursier au sein de l'UGV. Il précise, dans son écriture du 14 septembre 2015, qu'il ne fait pas grief à la ville d'avoir ouvert une procédure de reclassement mais de l'avoir mal fait et de ne pas l'avoir menée à terme.

a. Selon l'art. 16 du statut, le CA met en place un système de promotion de la santé et de la sécurité visant notamment à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail des membres du personnel (al. 1). Ce système repose notamment sur des mesures de réadaptation professionnelle (al. 2 let. e).

L'art. 39 al. 2 du statut prévoit que l'employeur s'efforce d'éviter ou de limiter l'invalidité par des mesures de reconversion, notamment en proposant à la personne intéressée une activité compatible avec ses capacités.

À teneur de l'art. 47 du règlement d'application du statut du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0), le CA met en œuvre une politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle (al. 1). Les membres du personnel victimes d'atteintes à la santé qui ne leur permettent plus d'assumer le cahier des charges lié à leur poste peuvent notamment bénéficier de mesures de reconversion et de réadaptation professionnelle (al. 2 let. a). L'art. 47 al. 3 REGAP prévoit que la politique de reconversion et de réadaptation professionnelle repose notamment sur des mesures de formation spécifiques pour les personnes concernées (let. a), une offre de mesures d'orientation, en particulier des bilans de compétence (let. b), un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale qui pourrait convenir (let. c), une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées (let. d), une proposition de transfert dans d'autres fonctions (let. e), ou encore une adaptation de la place de travail (let. f).

b. Dans le cas d'espèce, la ville a permis au recourant d'effectuer un bilan de compétence en octobre 2013. Elle a recherché, au sein des départements de la ville, si des places de stage étaient disponibles, les réponses négatives des différents départements ayant été versées à la procédure. Surtout, la ville a été en mesure de mettre sur pied un stage de coursier au sein de l'UGV. Ce stage, qui devait durer du 3 mars au 27 juin 2014, fixait les objectifs professionnels à

- 18/20 - A/2141/2015 atteindre, le transfert dans le poste étant par ailleurs expressément envisagé si les conditions requises étaient remplies.

c. Certes, et comme le relève le recourant, la ville aurait pu lui permettre d'effectuer une nouvelle tentative au sein de l'UGV. Selon le chef de service, une adaptation de l'horaire était possible et le système de ventilation du hangar dans lequel travaillait le recourant a été amélioré depuis. Il ressort toutefois des déclarations des médecins que la réussite d'une nouvelle tentative n'était pas garantie. La médecin-conseil a en effet précisé lors de son audition devant les enquêteurs que s'il évitait les pics de pollution, le recourant pourrait reprendre son stage. Elle ne pouvait toutefois pas être affirmative dans la mesure où elle ne disposait pas de toutes les informations utiles. Pour sa part, l'allergologue a indiqué, dans son certificat médical du 3 novembre 2014, qu'en prenant des précautions horaires, le poste de travail pouvait parfaitement convenir. Il a toutefois posé une réserve en ce sens que la réalité du terrain était parfois différente des mesures prises par les experts, chaque individu répondant de manière différente.

Il apparaît en outre que si le poste de coursier n'est peut-être pas repourvu, les tâches qu'effectuait le recourant durant son stage sont désormais effectuées par d'autres personnes.

d. Il ressort du dossier que depuis le mois de novembre 2013, la ville était en contact avec l'AI. La psychologue du travail a par ailleurs indiqué, lors de son audition par les enquêteurs, d'une part, qu'elle avait invité le recourant, avant qu'il commence son stage, à effectuer un bilan de compétence et à déposer une demande de prestations auprès de l'AI, et, d'autre part, que l'AI avait donné son aval s'agissant du caractère adapté du poste de coursier. La ville a en outre respecté les obligations que lui impose le statut. Elle a mis en place une politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle et s'est efforcée d'éviter ou de limiter l'invalidité (art. 39 al. 2 du statut). L'art. 47 du statut prévoyant que les employés « peuvent notamment » bénéficier des mesures prévues en matière de reconversion, ces termes signifient que la ville dispose d'un large pouvoir d'appréciation en la matière. Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limitant à l'excès ou à l'abus de ce pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), elle ne pourrait en tout état de cause pas contraindre la ville à mettre sur pied une nouvelle tentative de stage, le souci de l'employeur de ne pas vouloir prendre le risque d'exposer le recourant à des gaz d'échappement ne pouvant pas lui être reproché. 6)

Au vu de ce qui précède, le recourant ne pouvant se prévaloir d'un intérêt digne de protection, il ne peut lui être reconnu de qualité pour recourir. Le recours sera en conséquence déclaré irrecevable.

- 19/20 - A/2141/2015 7)

Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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