

GE_GERICHTE A/1326/2024 vom 25. März 2025

GE Cour de justice, 2025-03-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1326_2024

FR: GE_GERICHTE A/1326/2024 du 25 mars 2025

IT: GE_GERICHTE A/1326/2024 del 25 marzo 2025

Regeste

RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT

PUBLIC;FONCTIONNAIRE;RÉSILIATION;RECONVERSION PROFESSIONNELLE | La résiliation des rapports de service en raison de l'état de santé du fonctionnaire peut être fondée sur les art. 21 et 22 let. b et c LPAC ou sur l'art. 26 LPAC et l'art. 26 al. 3 LPAC s'applique dans les deux cas. L'incertitude relative au risque de rechute et aux perspectives d'une reprise durable de l'activité, découlant d'une fréquence et de durées d'incapacités particulièrement élevées, peut être un facteur pour apprécier si la continuation des rapports de service est compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. | LPAC.17.al4; LPAC.21.al3; LPLAC.22.letb; LPAC.22.letc; RPAC.5.al1; LPAC.26

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 et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10 ; art. 31 al. 1 LPAC - B 5 05).

E. 2

Le litige porte sur la décision du 28 février 2024 de résilier pour motif fondé les rapports de service de la recourante au 30 juin 2024.

E. 3

La recourante sollicite l'audition de la docteure P_____, de Q_____ et du Dr E_____.

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 les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves pertinentes quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 du 14 juin 2021 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 précité consid. 4.1 ; ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 4.1). Le droit d'être entendu

n'implique pas le droit d'être entendu oralement ou ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

E. 3.2

L'audition de la Dre P_____ et de Q_____ est sollicitée à propos de leurs entretiens avec la recourante à l'Unité interdisciplinaire de médecine et de prévention des violences d'août 2021 à février 2022. L'objet de ces entretiens, les déclarations de la recourante et les recommandations formulées dans ce contexte, ressortent de manière détaillée de l'attestation du 20 juin 2022 figurant au dossier, signée par les deux personnes précitées. La recourante n'indique pas quels éléments supplémentaires leur audition serait susceptible d'apporter, ni en quoi celle-ci serait utile à la solution du litige, dans la mesure où elle souligne elle-même dans ses dernières observations qu'en décembre 2023, seules des problématiques d'ordre somatique (et non psychologique) ont été constatées. L'audition du Dr E_____ en rapport avec les certificats attestant d'un arrêt de travail complet en décembre 2023 et d'un port de charges limité dès le 15 janvier 2024, ne paraît pas utile non plus. Ces certificats sont clairs et l'on ne voit pas ce que l'audition de leur auteur pourrait apporter, ce d'autant plus que les intimés ne contestent pas la teneur desdits certificats. La chambre de céans considère que le dossier contient tous les éléments utiles pour statuer sur les griefs formulés par la recourante, sans qu'il soit nécessaire de procéder à d'autres actes d'instruction.

E. 4

La recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue, car elle n'aurait pas pu se prononcer sur la résiliation envisagée, ni tenir ses responsables informés de l'évolution favorable de son état de santé.

E. 4.1

L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATA/1477/2024 du 17 décembre 2024 consid. 3.1). En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). Le droit d'être entendu doit, par principe, s'exercer avant le prononcé de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3). Il n'est ainsi pas admissible de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections (arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 précité ; ATA/1477/2024 précité consid. 3).

E. 4.2

Le droit d'être entendu n'est toutefois pas une fin en soi ; il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire n'aboutisse à un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure. Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation

du droit d'être entendu a pu exercer sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1). La violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; cela étant, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1). Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 al. 1 et 67 LPA), permettant la guérison d'une violation du droit d'être entendu (ATF 145 I 167 consid. 4.4 et 137 I 195 consid. 2.3.2).

E. 4.3

Lors de l'entretien de service du 18 avril 2023, auquel la recourante a participé avec son avocat, les HUG ont indiqué qu'ils la considéraient inapte au poste, qu'ils allaient proposer des mesures de reclassement, que le résultat de ces mesures n'était pas garanti et qu'en cas d'échec, les rapports de service pouvaient être résiliés. La recourante a été invitée à se déterminer par écrit sur cet entretien, ce qu'elle a fait, sans contester aucun de ces points. La procédure de reclassement qui a suivi n'a pas abouti, ce qui, comme annoncé, a conduit à la résiliation des rapports de service. Comme elle l'affirme elle-même dans ses dernières observations devant la chambre de céans, l'évolution de l'état de santé de la recourante résultait des documents médicaux à disposition de l'autorité intimée. À la suite du pronostic favorable émis par le médecin-conseil le 19 décembre 2023, les HUG ont invité la recourante à un rendez-vous pour exposer sa situation, mais celle-ci a annulé les deux rendez-vous fixés à cet effet au début du mois de janvier 2024, avant de transmettre des certificats médicaux qui reconduisaient, jusqu'au 15 janvier 2024, l'arrêt de travail complet puis, dès cette date, les limitations fonctionnelles précédentes. Compte tenu de ces éléments et des principes précités relatifs au droit d'être entendu, la chambre de céans considère que la recourante a eu l'occasion de faire valoir son point de vue sur tous les éléments pertinents qui ont finalement conduit à la décision querellée du 28 février 2024, en particulier son inaptitude au poste retenue par les HUG, le processus de reclassement et les conséquences en cas d'échec et, enfin, l'évolution de sa santé jusqu'au moment de la résiliation des rapports de service. Partant, son droit d'être entendue a été respecté. Au vu du déroulement de la procédure de recours, une éventuelle violation de son droit d'être entendue serait, dans tous les cas, réparée devant la chambre administrative, laquelle dispose d'un plein pouvoir de cognition en fait et en droit (art. 61 al. 1 LPA). Le grief sera écarté.

E. 5

La recourante conteste la validité de la décision querellée au motif qu'elle n'a pas été prise par le conseil d'administration ou, subsidiairement, parce qu'elle l'a été par des personnes qui ne pouvaient pas engager la direction générale des HUG.

E. 5.1

La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus

graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de nullité, l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Selon la doctrine et la jurisprudence, ce n'est que dans l'hypothèse d'une réparation impossible de ce vice que la sécurité du droit ou le respect de valeurs fondamentales implique l'annulabilité d'une décision viciée à la forme. Ce principe général découle des règles de la bonne foi qui, conformément à l'art. 5 al. 3 Cst., imposent également des devoirs à l'autorité dans la conduite d'une procédure (ATF 123 II 231 consid. 8b ; 119 IV 330 consid. 1c ; 117 Ia 297 consid. 2 ; Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2000, p. 271).

E. 5.2

En tant qu'établissement public médical, les HUG sont soumis à la LPAC, au règlement d'application de celle-ci du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05) et au règlement relatif à l'organisation des Hôpitaux Universitaires de Genève approuvé par le conseil d'administration des HUG le 3 juin 2019 (ci-après : règlement des HUG). La recourante, en tant que fonctionnaire travaillant aux HUG, est soumise notamment à la LPAC, au RPAC, à la LEPM et au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : Statut du personnel).

E. 5.3

À teneur de l'art. 17 LPAC, le conseil d'administration est compétent pour prononcer la fin des rapports de service d'un membre du personnel d'un établissement public médical (al. 1). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (al. 4) ou, s'agissant de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, la sous-déléguer aux services de l'établissement (al. 6). Selon le règlement des HUG, le conseil d'administration a délégué la compétence de prononcer des licenciements pour motif fondé à la direction générale (art. 17.1), restant lui-même compétent en matière de fin des rapports de service pour raisons de santé ou d'invalidité (art. 9.2).

E. 5.4

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. 5.5

En vertu de l'art. 26 al. 1 LPAC, le conseil d'administration peut aussi mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure de remplir les devoirs de sa fonction pour des raisons de santé ou d'invalidité. Contrairement à l'art. 17 LPAC, cette disposition ne réserve pas la délégation de cette compétence. Dans un arrêt de principe (ATA/348/2019 du 2 avril 2019), la chambre administrative a retenu à propos de l'articulation entre les art. 21 et 26 LPAC que le licenciement d'un fonctionnaire en raison de son état de santé peut être appréhendé tant à l'aune des art. 21 al. 3 et 22 let. c LPAC que de l'art. 26 LPAC. Le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (art. 5 al. 1 LPAC) et la disparition durable du motif d'engagement au sens de l'art. 22 let. c LPAC peut englober l'incapacité, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction au sens de l'art. 26 al. 1 LPAC. Selon l'arrêt précité, 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/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 CPEG, 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).

E. 5.6

En l'espèce, les intimés ont déclaré devant la chambre administrative que la raison de la résiliation était, uniquement, l'inaptitude médicale de la recourante à remplir les exigences du poste. La lettre de licenciement ne se référait pas à l'art. 26 LPAC mais aux art. 20 à 22 let. b et c LPAC, ce qui est admissible au regard de l'arrêt de principe susmentionné. Les rapports de service de la recourante n'ont ainsi pas été résiliés en vertu de l'art. 26 LPAC et il ne résulte pas de l'arrêt précité qu'en dérogation à l'art. 17 al. 4 LPAC, la compétence exclusive du conseil d'administration prévue à l'art. 26 al. 1 LPAC s'appliquerait à tout type de résiliation pour motifs de santé, à la différence de la règle spéciale de l'al. 3 de cette disposition, qui répond à une ratio spécifique. C'est le lieu de

relever que l'art. 9.2 du règlement des HUG reprend les mêmes termes que l'art. 26 LPAC, dont il est le pendant, et qu'il doit être lu et compris conformément à cette disposition. La LEPM attribuée au conseil d'administration la compétence de révoquer les fonctionnaires, mais n'a pas de règle similaire pour les licenciements. La compétence pour licencier la recourante se détermine par conséquent selon l'art. 17 LPAC et, conformément à son al. 4 et à l'art. 17.1 du règlement des HUG, elle revient à la direction générale des HUG, et non à son conseil d'administration. La recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que la lettre de licenciement aurait dû être signée par les deux membres de la direction générale des HUG, soit aussi par le directeur général adjoint, et non par le directeur des ressources humaines. À la différence de l'affaire qui a fait l'objet de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_561/2017 du 13 août 2018, selon lequel la directrice des ressources humaines des HUG, qui n'était pas membre de la direction générale, n'était pas compétente pour prononcer seule le licenciement d'un fonctionnaire de l'établissement (consid. 4.3), la résiliation n'émane ici pas du seul directeur des ressources humaines, le directeur général ayant lui-même signé la lettre de licenciement. La jurisprudence de la chambre de céans confirme que les signatures du directeur général et du directeur des ressources humaines des HUG sont suffisantes pour admettre la validité de la résiliation des rapports de service (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 4c). La décision attaquée a dès lors été rendue par l'autorité compétente, en application des art. 21 al. 3 et 17 al. 4 LPAC et de l'art. 17.1 du règlement des HUG. Le grief sera écarté.

E. 6

La recourante se plaint du non-respect de la procédure de consultation prévue à l'art. 26 al. 3 LPAC.

E. 6.1

Conformément à l'arrêt de principe précité, les modalités pour constater l'incapacité de travail prévues à l'art. 26 al. 3 LPAC doivent être respectées en cas de licenciement d'un fonctionnaire pour des raisons de santé, qu'il se fonde sur les art. 21 et 22 LPAC ou sur l'art. 26 LPAC. Il y a donc lieu d'examiner si, en l'absence d'un commun accord au sens de l'art. 26 al. 3 in fine LPAC, l'incapacité durable de travailler de la recourante résulte d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil des HUG en collaboration avec le médecin-conseil de la caisse de prévoyance et les médecins traitants, déjà au stade de la procédure envisageant le licenciement.

E. 6.2

Le médecin-conseil des HUG a rencontré A_____ trois fois, à savoir les 23 janvier 2023, 19 décembre 2023 et 1^{er} mai 2024. Il a échangé à plusieurs reprises avec les médecins traitants de celle-ci, soit la Dre F_____, le Dr C_____, le Dr E_____ et le Dr D_____, qui lui ont fourni des renseignements et documents relatifs à l'état de santé et au suivi de l'intéressée. Il a en particulier pris soin de coordonner son appréciation des limitations fonctionnelles avec celle des médecins-orthopédistes de la recourante, en soumettant sa proposition de reprise d'activité fin décembre 2023 à la validation par le Dr D_____ et, quand ce dernier n'a pas validé une telle reprise en janvier 2024, en approuvant lui-même en février 2024 le maintien de la limitation du port de charges préconisé par le Dr E_____. L'existence d'avis divergents à un moment donné ne dénote pas une absence de collaboration, le procédé suivi confirmant au contraire le souci du médecin-conseil de collaborer avec les autres médecins, pour assurer une approche cohérente de l'état de santé

de la recourante. Le médecin-conseil de la CPEG a été avisé de la situation et invité à prendre contact avec le médecin-conseil des HUG. La CPEG ne semble pas avoir donné suite à cette demande. Conformément à la jurisprudence citée, l'absence de réponse du médecin-conseil de la CPEG ne peut être imputée aux HUG, qui l'a dûment interpellé. 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, aboutissant à un résultat sur lequel il sera revenu ci-après. Le grief est écarté.

E. 7

La recourante conteste le bien-fondé de la résiliation de ses rapports de service car, selon elle, il était patent fin 2023 qu'elle n'était pas dans l'incapacité durable de remplir les devoirs de sa fonction.

E. 7.1

Il est rappelé que la résiliation pour motif fondé est une mesure administrative visant à assurer le bon fonctionnement de l'administration, en adaptant, dans l'intérêt public, la composition de celle-ci, indépendamment d'une éventuelle faute. Une autorité peut par exemple, sans abuser de son pouvoir d'appréciation, retenir l'inaptitude de travailler compte tenu d'absences en soi justifiées, mais multiples, réparties sur de nombreuses années et largement supérieures à la moyenne du taux d'absentéisme, car celles-ci empêchent le membre du personnel de mettre son temps à disposition de son employeur et, partant, de fournir les prestations convenues (ATA/346/2019 du 2 avril 2019 consid. 9).

E. 7.2

De jurisprudence constante, en matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation. La chambre administrative peut intervenir en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, mais n'est pas compétente pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 1 et 2 LPA ; ATA/325/2021 précité consid. 3d).

E. 7.3

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2 e éd., 2018, n. 515). L'autorité doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir (ATA/827/2018 du 28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3 e éd., 2012, p. 743 ss et les références citées). Le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non

imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

E. 7.4

Il ressort du dossier que la capacité de travail de la recourante était considérablement limitée depuis des années. Selon les intimés, qui ne sont pas contredits sur ce point, la recourante a cumulé 863.5 jours d'absence pour raison de maladie entre janvier 2020 et avril 2024 et a été incapable de travailler à des taux variant entre 40 et 100% durant cette période. Les tentatives d'une reprise de travail durable, notamment en 2022 et 2023, ont échoué. Des limitations fonctionnelles d'origine somatique, impliquant un port de charge limité à 5 ou 10 kg, ont été reconnues de manière constante en 2022, en 2023 et jusqu'en avril 2024, aussi bien par le médecin du travail et le médecin-conseil des HUG que par les médecins traitants de la recourante, plus particulièrement le Dr C_____, le Dr E_____ et le Dr D_____. Les médecins consultés s'accordaient aussi sur le fait que ces limitations empêchaient, à tout le moins partiellement, l'exécution des tâches correspondant à la fonction de la recourante, comme le démontrent les rapports du Dr J_____ et du Dr C_____ en 2022, les arrêts de travail des médecins traitants de la recourante en 2023 et 2024 et les rapports et l'audition du Dr L_____ en 2023 et 2024. L'affirmation de la recourante selon laquelle elle était en mesure, en 2023, d'effectuer le 90% de ses tâches n'est pas corroborée par le dossier, notamment au vu des taux d'incapacité résultant des certificats médicaux qu'elle a transmis. Il apparaît au contraire que la recourante était elle-même consciente de son inaptitude à exercer sa fonction, vu qu'en 2022, elle a pris l'initiative de transférer certaines tâches à ses collègues et a demandé des prestations AI et que dès 2023, elle a entrepris une réorientation et a suivi une formation de secrétariat médical prise en charge par l'AI au titre du reclassement professionnel. C'est également en raison de ses limitations fonctionnelles qu'elle a proposé de ne reprendre que la partie administrative de son poste lors de l'entretien de service du 18 avril 2023 et elle n'a ensuite pas contesté son inaptitude à la fonction de technicienne, mais déclaré accueillir la procédure de reclassement avec beaucoup d'espoir. Il résulte de ce qui précède que la recourante ne jouissait plus d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction, ce qui est susceptible de fonder une résiliation selon les 21 al. 3 LPAC et 22 let. b et let. c LPAC.

E. 7.5

La recourante ne saurait enfin être suivie quand elle affirme que fin 2023, il était connu des intimés qu'elle n'était plus durablement incapable de remplir les devoirs de sa fonction.

E. 7.5.1

La recourante était en incapacité de travail depuis de très nombreux mois quand, le 19 décembre 2023, le Dr L_____ a fait état d'une évolution favorable et envisagé une reprise d'activité sans limitation. Il n'évoquait cependant qu'une possibilité, qu'il subordonnait expressément à l'avis du médecin spécialiste. Or, le Dr D_____ n'a pas validé la reprise sans limitation, mais a, au contraire, émis un nouvel arrêt de travail à 100% jusqu'au 15 janvier 2024. Son collègue, le Dr E_____, a ensuite reconduit la limitation du port de charges qui était admise depuis déjà deux ans et qui avait donné lieu à la procédure

de reclassement. En février 2024, le Dr L _____ a approuvé cette limitation, qui visait à réduire le risque de rechute, comme il l'a déclaré lors de son audition. L'annulation par la recourante des rendez-vous fixés les 5 et 8 janvier 2024 pour discuter de sa situation, motif pris du processus de réadaptation en cours avec l'AI, est un autre indice que l'inaptitude à sa fonction initiale était alors toujours d'actualité. La recourante a au demeurant déclaré lors de son audition qu'elle n'était pas inscrite au chômage et recevait toujours des indemnités journalières de l'AI. Force est ainsi de constater que l'état de santé de la recourante, tel qu'établi et connu des intimés en décembre 2023 et encore au moment de la résiliation des rapports de service, n'était pas stabilisé.

E. 7.5.2

Quant aux perspectives d'amélioration, l'autorité intimée pouvait craindre qu'une reprise durable ne soit guère envisageable, à tout le moins dans le court et moyen terme, et qu'une rechute, sous la forme d'un arrêt maladie ponctuel ou de longue durée, soit possible dans n'importe quel délai malgré le suivi médical en place, notamment au regard de la fréquence et de la durée des périodes d'incapacité de travail entre 2020 et 2023 et de l'échec des précédentes tentatives de reprise. Les HUG étaient ainsi fondés à considérer que cette incertitude sur les relations futures et sur la possibilité de satisfaire les besoins du service n'était plus compatible avec son bon fonctionnement, étant relevé que les absences et limitations fonctionnelles durables de la recourante avaient posé d'importants problèmes pour l'organisation du service et la prise en charge des patients et été source d'importants conflits entre collègues. Partant, c'est à bon droit et sans abuser de leur pouvoir d'appréciation en la matière que les intimés ont considéré qu'il existait un motif fondé pour résilier les rapports de service de la recourante.

E. 8

L'incapacité durable de travailler du fonctionnaire est un motif susceptible de justifier son licenciement, sous réserve du résultat de la procédure de reclassement.

E. 8.1

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).

E. 8.2

Préalablement à la résiliation des rapports de service, l'autorité est tenue de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 LPAC). Un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, 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 et 48A du Statut du personnel). Des mesures de développement et de réinsertion

professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC et 48A al. 2 du Statut du personnel). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC et 48A al. 3 du Statut du personnel). Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'employé 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. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

E. 8.3

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. L'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/1839/2019 précité consid. 11a ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b).

E. 8.4

Les HUG ont mis en œuvre, entre mai et octobre 2023, une série de mesures pour favoriser l'employabilité de la recourante, telles qu'un certificat de travail intermédiaire et des conseils pour préparer le CV, la lettre de motivation et les entretiens d'embauche. Ils ont soutenu la réorientation initiée par la recourante en collaborant avec sa conseillère AI, et mis en place un stage d'observation et un suivi personnalisé par une spécialiste de la réinsertion professionnelle pour favoriser ses perspectives de reclassement. La responsable RH a présenté la candidature de la recourante à ses collègues RH, en mettant en valeur les compétences linguistiques de celle-ci, et elle lui a transmis plusieurs postes signalés par ses collègues, en l'invitant à postuler. Par ces mesures, déployées sur une période de plus de cinq mois, les HUG ont satisfait aux obligations découlant de l'art. 21 al. 3 LPAC. Dans un premier temps, la recourante a participé à la procédure de reclassement, qui, à sa propre demande, visait un poste dans le domaine administratif. Elle semble toutefois avoir perdu l'intérêt pour le secrétariat médical par la suite. Elle a tardé à passer les examens, a affirmé qu'elle n'appréciait pas ce type d'activité et a manqué un entretien d'embauche en octobre 2023 sans prévenir les recruteurs. Dès la seconde moitié de l'année 2023, elle a affirmé vouloir reprendre la fonction de technicienne en B_____, voire réintégrer son poste, mais elle a annulé les rendez-vous proposés par son employeur en janvier 2024 pour discuter d'une éventuelle reprise et a renoncé à postuler à des postes qui s'ouvraient en 2023 et 2024. Un tel comportement est contraire à son devoir de collaborer activement à son reclassement. Il résulte de ce qui précède que le processus de reclassement a été conduit de manière correcte, même si, pour des motifs non imputables à l'autorité intimée, il n'a pas abouti à l'obtention d'un poste correspondant aux capacités de la recourante. 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, le recours sera intégralement rejeté.

E. 9

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, aucune indemnité ne leur sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées). 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.