

GE_GERICHTE A/1541/2025 vom 18. November 2025

GE Cour de justice, 2025-11-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1541_2025

FR: GE_GERICHTE A/1541/2025 du 18 novembre 2025

IT: GE_GERICHTE A/1541/2025 del 18 novembre 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

La recourante conclut à l'annulation de la décision de résiliation des rapports de service. Elle fait valoir que les HUG n'ont pas démontré avoir respecté la procédure de reclassement ni établi son invalidité pour le poste.

E. 2.1

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. 2.2

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e de 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) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi et notamment soumise à la LPAC ainsi qu'au règlement d'application de cette dernière du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

E. 2.3

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. 2.4

Aux termes de l'art. 26 LPAC, l'employeur 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). 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 (ATA/348/2019 précité consid. 6e). Le médecin conseil de la CPEG reste toutefois 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 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. 2.5

Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 46A RPAC, 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). Selon l'art. 48A du statut, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors de l'entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux 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).

E. 2.6

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 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité).

E. 2.7

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 – Cst. - RS 101) et impose à l'employeur public 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 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 ; ATA/560/2025 du 20 mai 2025 consid. 7.4 ; ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'employeur public 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).

E. 2.8

Comme l'a déjà relevé la chambre administrative (ATA/1144/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 6.2 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 7.2), le reclassement prévu à l'art. 48A al. 1 du statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut), règle spéciale applicable au personnel des HUG, est limité aux postes disponibles au sein des « établissements publics médicaux ». Il ne vise donc pas ceux de l'ensemble de l'administration cantonale comme le prévoit l'art. 46A RPAC.

E. 2.9

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 temps inopportun est échu (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

E. 2.10

Lorsque la procédure de reclassement aurait dû être mise en place et qu'elle ne l'a pas été, il s'agit d'une erreur de procédure rendant la décision de résiliation des rapports de service

contraire au droit (ATA/560/2025 précité consid. 7.5 ; ATA/778/2019 du 10 décembre 2019 et ATA/677/2017 du 20 juin 2017, dans une même affaire concernant les HUG, confirmés respectivement par les arrêts du Tribunal fédéral 8C_96/2020 du 15 octobre 2020 et 8C_561/2017 du 29 août 2018). Dans un tel cas, que ce soit au regard de l'ancien art. 31 al. 3 a LPAC ou de la teneur actuelle de l'art. 31 al. 3 LPAC, la chambre administrative peut proposer à l'autorité compétente la réintégration, mais elle ne peut pas l'ordonner. En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité 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).

E. 2.11

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/600/2021 précité consid. 9d ; ATA/479/2020 du 19 mai 2020 consid. 5d).

E. 3

En l'espèce, la recourante a subi un accident professionnel le 23 février 2023 et a été en incapacité de travail totale jusqu'en novembre 2024. Il est établi que les intimés ont adressé le 6 février 2024 un formulaire de détection précoce à l'assurance invalidité et le 21 août 2024 un formulaire d'annonce à la CPEG. Il est également établi que l'expertise médicale de l'assurance accidents reçue le 17 juillet 2024 a conclu que la recourante ne serait pas apte à reprendre une activité professionnelle, même partielle dans son poste d'infirmière en soins généraux mais qu'elle pourrait reprendre une activité légère à 30% dans un poste sans port de charges, sans mouvements répétitifs ou dans un autre poste administratif au sein d'une unité de soins. Il n'est pas contesté que les HUG ont mis en œuvre leur médecin-conseil et que celui-ci leur a indiqué le 7 octobre 2024 (a) que la recourante ne pourrait reprendre son poste avant la fin de son droit aux prestations et (b) que si les compléments d'investigations à accomplir à brève échéance ne montraient pas d'autres atteintes que celles déjà connues, elle pourrait reprendre, dans le cadre des mesures de reclassement envisagées, une activité qui devrait respecter certaines limitations, soit le port de charges et les mouvements répétitifs des membres supérieurs, contre-indiqués. La recourante admet qu'elle n'a plus été en mesure, à la suite de son accident, de travailler dans le poste d'infirmière en soins généraux à 100% qu'elle occupait jusque-là. La situation de l'art. 26 al. 1 LPAC est ainsi réalisée et les intimés pouvaient considérer que la recourante n'était plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction. Il reste à établir s'il s'est avéré impossible de reclasser la recourante au sein des établissements publics médicaux. Les HUG font valoir que tel a été le cas. La recourante soutient que les HUG n'ont pas respecté la procédure de reclassement. Elle se plaint de ne pas avoir été contactée entre l'accident et le 19 août 2024. Les intimés ont toutefois établi que leur service des ressources humaines avait gardé le contact avec la recourante et suivi sa situation, recevant ses certificats médicaux et la relançant lorsqu'elle ne les produisait pas. La recourante se plaint qu'aucune mesure n'ait été prise pour entreprendre son reclassement jusqu'à ce qu'elle prenne elle-même contact avec les intimés à la mi-août 2024. Les intimés objectent qu'ils ne pouvaient entreprendre de reclassement avant de connaître la capacité de travail de la recourante et d'éventuelles limitations. Cette position n'appelle

aucune critique. On ne pouvait en effet attendre des HUG qu'ils entreprennent le reclassement de la recourante sans savoir quelles activités lui étaient accessibles. Il n'est ainsi pas surprenant que lors de l'entretien du 10 septembre 2024 les HUG aient indiqué à la recourante, comme celle-ci le rapporte, que son dossier était vide et qu'aucune démarche n'avait été accomplie. La recourante affirme qu'il lui aurait aussi été dit le 10 septembre 2024 qu'aucune démarche ne serait accomplie jusqu'en janvier 2025. Il ressort toutefois du dossier que les HUG ont demandé l'avis de leur médecin-conseil après l'entretien du 10 septembre 2024 et que celui-ci leur a transmis son rapport le 7 octobre 2024. Les HUG ont alors convoqué la recourante à un entretien de service pour le 4 novembre 2024, durant lequel ils lui ont indiqué qu'ils considéraient comme établie son incapacité à reprendre le poste d'infirmière pour lequel elle avait été engagée, lui ont proposé d'établir un certificat de travail intermédiaire et de lancer une recherche de poste prenant en compte ses limitations de santé, l'ont invitée à effectuer des recherches en parallèle et l'ont avertie qu'en cas d'échec du reclassement son contrat de travail pourrait être résilié. Comme l'exige la loi, un délai a encore été donné à la recourante pour se déterminer. Ainsi, les intimés ne sont pas restés inactifs. Dès que la recourante leur a transmis le rapport d'expertise de l'assureur accidents, ils ont mis en œuvre leur médecin-conseil et établi que la recourante n'était plus en mesure de remplir ses devoirs de service, avant d'entreprendre la procédure de reclassement. La recourante expose qu'elle avait commencé à rechercher en interne les postes pouvant lui convenir et qu'elle avait fait savoir qu'elle souhaitait que les recherches portent sur des postes à taux plein dans lesquels une reprise progressive pourrait lui être proposée. Elle avait postulé le 22 septembre 2024 pour un poste d'infirmière spécialisée auprès de l'État, le 12 novembre 2024 pour un poste à la consultation médico-légale des HUG, le 8 décembre 2024 pour un poste en diabétologie aux HUG et le 25 décembre 2024 à l'unité de radiothérapie des HUG. Or, il lui appartenait de contribuer activement à son reclassement, ainsi que les HUG le lui avaient d'ailleurs indiqué lors de l'entretien de service du 4 novembre 2024. Les HUG lui avaient rappelé pour le surplus que les postes d'infirmière n'étaient pas compatibles avec sa situation de santé, selon les conclusions de l'assurance-accidents et du médecin-conseil, et que les recherches porteraient sur des postes hors soins et sous réserve des limitations de santé. La recourante se plaint que ce n'était qu'à la mi-janvier 2025 que les HUG avaient entrepris – très tardivement – une démarche interne et externe, à travers seulement deux courriels collectifs, dont ils ne lui avaient jamais communiqué les suites. Il a été vu que les intimés ont en réalité entrepris les démarches bien plus tôt, en établissant un certificat de travail intermédiaire élogieux et en proposant à la recourante leur appui pour l'établissement de son curriculum vitae, ses postulations et la préparation d'entretiens. Les intimés n'ont certes envoyé que deux courriels, mais chacun avait de nombreux destinataires et ils se sont de la sorte adressés à tous les services des HUG ainsi qu'à des institutions extérieures, allant donc plus loin que ce que leur prescrivait le statut. Ils ont également lancé des rappels aux destinataires qui n'avaient pas répondu. Il ne peut donc leur être reproché de n'avoir pas effectué des recherches étendues. La recourante affirme, sans toutefois l'établir, que les HUG lui auraient caché des réponses positives. Or, il ressort du dossier qu'aucun des services n'a pu proposer un poste adapté, sauf un. La recourante se plaint que le seul poste qui lui avait été proposé était colloqué six classes en dessous de la classe de traitement de son poste d'infirmière et ne correspondait pas aux conclusions du médecin du travail puisqu'il était à 90%. La recourante ne peut ainsi pas être suivie lorsqu'elle affirme que les démarches de reclassement n'ont duré que deux semaines, entre le 15 et le 31 janvier 2025.

Les HUG ont accompli tous les efforts qui pouvaient être attendus d'eux en préparant un certificat de travail, en offrant leur assistance pour la préparation d'un curriculum vitae, de postulations et d'entretiens d'embauche et enfin en procédant à des recherches élargies. La recourante expose que si elle n'a pas donné suite aux propositions des HUG de l'assister dans ses postulations et la préparation des entretiens d'embauche, c'était parce qu'elle bénéficiait déjà d'une telle assistance de l'assurance invalidité. Il n'en demeure pas moins que les HUG lui ont offert leur aide conformément à leurs obligations, ce qui est déterminant pour conclure qu'ils ont conduit correctement la procédure de reclassement. La recourante se plaint encore d'avoir reçu la lettre de licenciement deux mois après la fin de la procédure de reclassement. Telle était toutefois la conséquence de l'échec du reclassement, ce qui avait d'ailleurs été annoncé lors de l'entretien de service du 4 novembre 2024. Enfin, la recourante se plaint des propos qui auraient été tenus le 4 novembre 2024 par les HUG. Sa fille D_____ indique, certes, dans un document du 25 août 2025, que la partie représentant les HUG avait indiqué qu'il était injuste que la pression soit mise sur les HUG afin que les démarches de reclassement soient entreprises et avait demandé « qui va payer pour ça ? ». Si ces propos ont été tenus, ils peuvent certes être considérés comme maladroits, mais se réfèrent vraisemblablement à l'articulation entre le reclassement incombant aux intimés et les mesures proposées par l'assurance-invalidité. Selon la fille de la recourante, la même personne aurait dit qu'une capacité résiduelle de travail de 30% la desservait sur le marché du travail et qu'il aurait été préférable pour elle qu'elle soit reconnue en incapacité totale de travailler et bénéficie d'une invalidité à 100%. Cette formulation peut certes paraître directe, mais elle s'inscrit dans la problématique susévoquée. Quoi qu'il en soit, les propos dont se plaint la recourante ne sont, malgré leur rudesse voire leur caractère déplacé, pas de nature à compromettre son reclassement et ne relativisent en rien les efforts déployés par les HUG dans leurs démarches visant à son reclassement. C'est ainsi de manière conforme à la loi et sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation que les HUG, constatant que le reclassement n'avait pas donné de résultat, ont résilié les rapports de service de la recourante. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 4

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne sera allouée, les intimés disposant d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées). * * * * *

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