

GE_GERICHTE A/1790/2014 vom 17. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1790_2014

FR: GE_GERICHTE A/1790/2014 du 17 mars 2015

IT: GE_GERICHTE A/1790/2014 del 17 marzo 2015

Erwägungen

E. 50

% à partir du 1^{er} août 2004, ce dont la Caisse de prévoyance du personnel des établissements publics cantonaux (ci-après : la CEH) a été informée. 6) Mme A_____ a été transférée le 1^{er} août 2005 à l'Hôpital de gériatrie, en qualité d'aide-soignante à un taux de 50 %. 7) Des appréciations positives de l'employeur et une satisfaction de Mme A_____ ont été énoncées lors de l'entretien d'évaluation et de développement des compétences du 20 décembre 2006. 8) Par constat médical établi le 6 avril 2009, un chef de clinique et un médecin interne des HUG ont, concernant Mme A_____, diagnostiqué des contractures cervicales bilatérales suite à une flexion latérale droite de la tête, survenue lors d'une agression le 4 avril 2009, et attesté un arrêt de travail à 100 % du 4 au 7 avril 2009 y compris. 9) Dès le 4 avril 2009, Mme A_____ a été en incapacité totale de travailler en raison d'un accident non professionnel, puis, dès le 1^{er} juin 2010, pour cause de maladie. 10) Par courrier du 4 octobre 2010, les HUG ont fait part à Mme A_____ de ce qu'en date du 3 avril 2011, elle aurait épuisé son droit aux prestations en cas de maladie et accident, de sorte qu'elle ne percevrait plus de rémunération de son employeur depuis cette date, en application de l'art. 56 du statut du personnel des HUG, adopté par le Conseil d'administration le 16 décembre 1999, approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 et contenant les modifications du 25 janvier 2012 (ci-après : le statut). Afin que les HUG puissent entreprendre, à son intention, toute démarche auprès de la CEH, Mme A_____ était invitée à transmettre au responsable du service rémunération et assurances sociales de l'établissement une copie de la décision de l'AI dès qu'elle lui parviendrait. 11) Sur questions des ressources humaines lui demandant notamment son avis sur l'aptitude de la collaboratrice à assumer sa fonction d'aide-soignante à 50 %, la médecin du travail des HUG a, dans son rapport du 10 février 2011 établi après prise de contact avec les médecins de Mme A_____ et consultation du 8 février 2011, conclu que celle-ci était, malgré un suivi médical adapté, inapte à occuper la fonction d'aide-soignante à 50 %. 12) Par décision du 20 juillet 2011, l'AI a refusé d'entrer en matière sur la demande de Mme A_____ tendant à l'augmentation de sa rente, faute pour elle d'avoir apporté des éléments rendant plausible une aggravation de son état de santé. 13) Selon des rapports des 1^{er}, 7 et 8 novembre 2012 de médecins des HUG, Mme A_____ avait subi, le 1^{er} novembre 2012, une fracture de la partie postérieure du plateau tibial externe, causée par un accident. Le certificat du 7 novembre 2012 a prescrit notamment un arrêt de travail à 100 % du 7 novembre au 6 décembre 2012. Celui du 1^{er} novembre 2012 a fait état de plusieurs antécédents : cardiopathie ischémique, fibromyalgie depuis 2003, syndrome de stress post-traumatique depuis l'agression d'avril 2009, hypertension artérielle, hypercholestérolémie, tabagisme actif, stress, surcharge pondérale. Dans une attestation du 4 février 2013, un médecin interne FMH auprès des HUG a certifié que Mme

A_____ était suivie au sein du programme « troubles de l'humeur » depuis le 16 février 2011 et était incapable de travailler pour des raisons de santé depuis cette date. 14) Par décision du 22 mai 2014 déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont résilié le « contrat de travail » de Mme A_____ pour le 31 août 2014, en application de l'art. 26 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). En date du 4 avril 2011, celle-ci avait épuisé ses droits aux prestations pour cause de maladie ou accident et atteint l'échéance du droit au salaire. Il n'avait pas été possible de lui trouver une nouvelle affectation au sein de l'établissement. L'intéressée, qui était au bénéfice d'une rente de l'AI et de prestations du 2^{ème} pilier, avait eu l'occasion d'évoquer cette situation à plusieurs reprises avec une infirmière de santé publique de la direction des ressources humaines. Vu ces circonstances, le bureau du conseil d'administration des HUG avait, lors de sa séance du 12 mai 2014, décidé de mettre formellement fin aux rapports de service les liant à la fonctionnaire. 15) Par acte expédié le 21 juin 2014 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), Mme A_____ a contesté la résiliation de son contrat de travail. En bref, elle avait subi le 4 avril 2009 une agression avec extraction dentaire et le 1^{er} novembre 2012 un accident avec fracture au genou gauche, non soigné à ce jour. Elle demandait si possible un rendez-vous pour une explication orale, ainsi qu'une chance, soulignant avoir 60 ans. 16) Par décision du 22 juillet 2014, l'assistance juridique a rejeté la requête d'assistance juridique de Mme A_____ au motif qu'elle disposait d'un disponible mensuel suffisant pour prendre en charges ses honoraires d'avocat. 17) Dans leur réponse du 26 août 2014, les HUG ont conclu à l'irrecevabilité de cet acte pour défaut de motivation, subsidiairement à son rejet, Mme A_____ devant en outre être condamnée « en tous les éventuels frais et dépens ». Selon leurs allégations, depuis le 4 avril 2011, Mme A_____ n'avait plus perçu de prestations pour cause de maladie ou accident de leur part, ayant épuisé ses droits y relatifs. De plus, pendant tout ce laps de temps, un infirmier en santé du personnel des HUG avait suivi la situation de la recourante, s'était entretenu à plusieurs reprises avec elle et lui avait indiqué qu'au vu de l'épuisement de ses droits aux prestations, les HUG mettraient fin à ses rapports de service. Vu le temps écoulé, les HUG avaient souhaité formaliser la situation et avaient rendu la décision du 22 mai 2014. 18) La recourante n'a pas formulé d'observations malgré le délai imparti à cet effet au 29 septembre 2014. 19) Par lettre du 15 septembre 2014, les HUG ont produit une requête de conciliation déposée le 29 août 2014 par Mme A_____ devant l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes - dans laquelle l'intéressée, notamment, « [demandait] tout simplement le droit à être soignée, reprendre [son] travail et vivre » -, ainsi qu'une citation à une audience de conciliation le 3 octobre 2014. 20) Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 31 LPAC ; 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). 2) a. Aux termes de l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant. Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, il convient de ne pas se montrer trop strict sur la manière dont sont formulées les conclusions du recourant (ATA/401/2013 du 25 juin 2013 consid. 2b). Le fait que les conclusions ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est pas, en soi, un motif d'irrecevabilité,

pourvu que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/427/2014 du 12 juin 2014 ; ATA/350/2014 du 13 mai 2014 ; ATA/818/2013 du 18 décembre 2013 ; ATA/844/2012 du 18 décembre 2012 ; ATA/681/2010 du 5 octobre 2010). À teneur de l'art. 65 al. 2 LPA, l'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve ; les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes ; à défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (al. 2). L'exigence de motivation de cet alinéa a pour but de permettre à la juridiction administrative de déterminer l'objet du litige qui lui est soumis et de donner l'occasion à la partie intimée de répondre aux griefs formulés à son encontre. Elle signifie que le recourant doit expliquer en quoi et pourquoi il s'en prend à la décision litigieuse (ATA/102/2012 du 21 février 2012 consid. 3 ; cf. ATF 130 I 312 rendu à propos de l'ancien art. 108 al. 2 OJ).

b. En l'occurrence, en contestant la résiliation de ses rapports de travail - ou plutôt de service -, la recourante conclut implicitement à l'annulation de la décision des HUG du 22 mai 2014 et au maintien de sa situation antérieure à cette décision. Sa motivation est certes très sommaire, mais on comprend qu'elle sollicite la prise en compte des causes de son incapacité de travail ainsi que de son âge, afin qu'une chance lui soit donnée pour qu'elle reste fonctionnaire des HUG. Elle est ainsi juste suffisante, la question de savoir si ses griefs et/ou arguments sont pertinents ou non ne relevant en principe pas de la recevabilité de l'acte de recours, mais de l'examen au fond. Le recours est dès lors recevable. 3) Dans son recours, la recourante sollicite son audition par la chambre de céans, c'est-à-dire une comparution personnelle des parties. >[if] a. Le droit d'être entendu comprend, notamment, le droit pour l'intéressée de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, 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 s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_123/2013 du 10 juin 2013 consid. 1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant 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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2D_51/2011 du 8 novembre 2011 ; 2C_58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A_15/2010 précité consid. 3.2 et la jurisprudence citée ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu n'implique pas une audition personnelle de l'intéressée, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/727/2014 du 9 septembre 2014 ; ATA/24/2014 du 14 janvier 2014 ; ATA/305/2013 du 14 mai 2013). b. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier comprenant tous les éléments nécessaires pour statuer sans donner suite à la demande de comparution personnelle, cette dernière ne pouvant avoir, comme vu ci-après, aucune influence sur l'issue du litige. 4) En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut en application de l'art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), à la LPAC (art. 1

al. 1 let. e LPAC) et au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) (art. 1 al. 1 let. b LTrait).

5) En vertu de l'art. 26 LPAC (invalidité), le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou 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'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou 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'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).

Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. À teneur de l'art. 46A du statut - reprenant sur ce point l'art. 44A RPAC -, les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables par analogie. Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO (résiliation en temps inopportun par l'employeur), après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service, l'al. 2, 1 ère phr., précisant que le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul (ATA/141/2014 du 11 mars 2014 consid. 13).

6) a. Dans le cas présent, après avoir été en incapacité de travail à 50 % dès 2001, la recourante est, depuis le 4 avril 2009 et sans discontinuer, en incapacité totale de travail pour raisons de santé.

Elle se trouvait donc, au moment de la résiliation de ses rapports de service le 22 mai 2014, dans la situation du fonctionnaire visée par l'art. 26 al. 1 LPAC. Cette résiliation ne saurait avoir été notifiée en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO, dans la mesure où, à cette date-là, la durée de cent quatre-vingt jours d'incapacité de travail totale avait largement été dépassée.

b. Les intimés n'ont apparemment pas investigué de manière approfondie si l'intéressée était inapte à 100 % pour toute activité pouvant être exercée en leur sein. Toutefois, rien dans le dossier ne permet de penser qu'une reprise, à 50 %, dans une autre fonction que celle d'aide-soignante aurait été envisageable et possible tant aux yeux de la recourante et de ses médecins qu'aux yeux des HUG. Le fait que dans son rapport du 10 février 2011, le médecin du travail des HUG ait considéré que Mme A_____, malgré un suivi médical adapté, était inapte à occuper la fonction d'aide-soignante à 50 %, sans se prononcer sur son aptitude dans une autre fonction, s'explique par la question posée par l'employeur, limitée à ce point. Par ailleurs, l'attestation médicale du 4 février 2013 certifie une incapacité de travail à 100 % de manière générale et ne laisse place à aucune éventuelle capacité de travail dans une autre fonction. En outre, aucune demande ou tentative de la part de la recourante en vue d'un reclassement dans un autre poste qui aurait été adapté auprès des HUG ne ressort des allégations de celle-ci ou du dossier. Dans ces conditions, on ne voit pas comment un

éventuel reclassement au sens de l'art. 26 al. 2 LPAC aurait été possible. c. L'incapacité de remplir les devoirs de service a été constatée à la suite d'un examen médical pratiqué le 8 février 2011 par le médecin du travail des HUG après contact avec le ou les médecins traitants, comme le prévoit l'art. 26 al. 3 LPAC, de même que les art. 56 al. 3 du statut et 54 al. 3 RPAC. Une collaboration de la médecin du travail avec le médecin de la caisse de prévoyance n'est pas alléguée par les intimés. Cependant, ce manquement, contraire à ce que prévoit l'art. 26 al. 3 LPAC, apparaît ne pas avoir induit des conséquences dans les circonstances particulières du présent cas et ne saurait, partant, remettre en tant que telle en cause la validité du licenciement. En effet, d'une part, la collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance semble prévue à tout le moins bien plus dans le but de préparer la prise en charge du fonctionnaire par ladite caisse (cf. la lettre des HUG du 4 octobre 2010) que d'influencer le cas échéant la décision de l'employeur de licencier ou non celui-ci. D'autre part, la résiliation a été prononcée par l'employeur après une longue période d'absence pour maladie sans aucune perspective d'un retour de la recourante à son poste de travail ou dans une autre fonction éventuellement adaptée. Il convient à cet égard de souligner qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (art. 56 al. 1 du statut et 54 al. 1 RPAC). Le paiement de cette prestation, qui correspond à la totalité du traitement et est financée par une prime payée par le fonctionnaire, est garanti par l'État à concurrence de sept cent trente jours civils - soit deux ans -, correspondant à cinq cent vingt jours de travail (art. 56 al. 2 du statut et 54 al. 2 RPAC). La durée de la prestation précitée ne peut dépasser sept cent trente jours civils au total, correspondant à cinq cent vingt jours de travail, sur une période d'observation de mille nonante-cinq jours civils - soit trois ans -, correspondant à une durée de sept cent quatre-vingt jours de travail (art. 56 al. 5 du statut et 54 al. 5 RPAC). Or, en l'espèce, à la date du licenciement, la recourante était en arrêt de travail pour raisons de santé depuis un peu plus de cinq années et avait donc largement dépassé la durée de son droit à l'indemnité au sens de l'art. 54 RPAC ainsi que la durée d'observation prévue par l'art. 54 al. 5 RPAC. Les intimés n'ont donc pas fait preuve de précipitation en licenciant la recourante après une telle durée d'arrêt de travail à 100 %. On peut par ailleurs s'interroger en quoi le licenciement a concrètement modifié la situation financière de l'intéressée, dans la mesure où elle avait perdu son droit à une rémunération dès le 4 avril 2011 déjà. Dans ces circonstances et en tout état de cause, le médecin de la caisse de prévoyance n'aurait pas pu apporter le moindre élément permettant de reporter le licenciement au-delà du 22 mai 2014, de sorte que la procédure de l'art. 26 al. 3 LPAC doit être considérée comme ayant été respectée. d. Pour le surplus, aucune violation par les intimés du droit d'être entendue de la recourante n'est invoquée par celle-ci, ni ne ressort des faits. En particulier, un entretien de service au sens des art. 46 du statut et 44 RPAC n'était pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service, aucun manquement aux devoirs du personnel n'étant reproché à la recourante. En outre, ayant épuisé son droit au traitement, celle-ci devait se rendre compte que l'issue de sa situation serait selon toute vraisemblance un licenciement, et pouvait poser des questions relatives à son avenir à l'infirmier qui la suivait ou au service des ressources humaines. 7) Au vu de ce qui précède, la résiliation des rapports de service de la recourante étant conforme au droit, en particulier à l'art. 26 LPAC, le recours de celle-ci doit être rejeté. 8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), qui ne se verra allouer aucune 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.