

GE_GERICHTE A/2141/2015 vom 6. September 2016

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2141_2015

FR: GE_GERICHTE A/2141/2015 du 6 septembre 2016

IT: GE_GERICHTE A/2141/2015 del 6 settembre 2016

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; FONCTIONNAIRE ; COMMUNE ;
RÉSILIATION ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; JUSTE MOTIF ; INCAPACITÉ
DE TRAVAIL ; RECONVERSION PROFESSIONNELLE ; QUALITÉ POUR
RECOURIR ; INTÉRÊT DIGNE DE PROTECTION ; POUVOIR D'EXAMEN ; EXCÈS
ET ABUS DU POUVOIR D'APPRÉCIATION | 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. | LPA.60.al1; LPA.61.al1.leta; Statut.16; Statut.34; Statut.36; Statut.39.al2;
Statut.57; REGAP.47; CO.336; CO.336c

Erwägungen

E. 23

avril 2007.![endif]>![if> 2) Le 19 mars 2008, le conseil administratif de la ville (ci-après :
CA) a nommé M. A_____ au poste d'ouvrier au service voirie-ville propre (ci-après : la
voirie), rattaché au département de l'environnement urbain et de la sécurité (ci-après : le
département ou DEUS) en qualité de fonctionnaire.![endif]>![if> 3) Le travail de M.
A_____ a été évalué favorablement les 9 mai 2008, 17 mars 2009 et 28 avril 2010.
![endif]>![if> 4) Le CA a confirmé la nomination de M. A_____ dès le 1 er mai
2010.![endif]>![if> 5) Le 22 novembre 2010, M. A_____ a présenté sa candidature pour
un poste d'ouvrier polyvalent à l'unité de gestion des incivilités (ci-après : UGI) au sein de
la voirie. Il a été nommé à ce poste dès le 1 er mars 2011, pour une période probatoire d'une
année. Il a signé le cahier des charges relatif à ce poste, vraisemblablement dans le courant
de mois de mars 2011.![endif]>![if> Ses activités principales étaient notamment de
contrôler en permanence l'état de propreté du secteur à entretenir, à assurer l'élimination
des tags, chewing-gums, affiches, autocollants et toute autre souillure sur le mobilier urbain.
Il était en outre appelé à effectuer des travaux de peinture. 6) Le secteur santé et sécurité de
la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) de la ville a établi un rapport
d'analyse le 27 avril 2011.![endif]>![if> Dans le cadre d'un nettoyage du sol, M. A_____
avait pulvérisé un produit de nettoyage. Il avait ressenti des démangeaisons, et des rougeurs
étaient apparues sur son corps. Il avait consulté un allergologue qui lui avait prescrit un
traitement et un arrêt de travail d'une semaine. Un certificat médical établi le 6 avril 2011

indiquait qu'il présentait de nombreuses allergies respiratoires et cutanées. Il ne pouvait être exposé aux poussières provenant du sablage ou du nettoyage à haute pression des façades. Bien qu'il souffrît d'allergies depuis de nombreuses années, il n'avait pas fait état de cette situation à sa hiérarchie au moment de son engagement. 7) Le 19 mai 2011, le chef de service de l'UGI s'est adressé à la DRH. Dès le début de sa nouvelle activité, M. A_____ avait développé une réaction allergique. Il n'était plus en mesure d'assumer sa mission de nettoyage du mobilier urbain et des tags et avait été affecté temporairement au nettoyage des sites de récupération. 8) Le 31 mai 2011, l'allergologue de M. A_____ a établi un certificat médical en sa faveur. Ce dernier était suivi de manière régulière depuis 2009. Il souffrait d'une rhinoconjonctivite et d'asthme saisonnier sur hypersensibilité aux pollens de graminées céréales, graminées et aux pollens d'arbres précoces et tardifs. L'exposition aux différents irritants ainsi qu'aux pollens devait être limitée au strict minimum, sans quoi il présentait une nette exacerbation de la maladie. Il souffrait en outre d'une handicapante dermatite des mains. Sa maladie était exacerbée par de nombreux contacts à divers irritants et produits chimiques. Il pouvait présenter des malaises respiratoires à n'importe quel moment, raison pour laquelle on ne pouvait pas lui conseiller de manipuler ou conduire des véhicules. 9) Le 31 août 2011, le CA a informé M. A_____ qu'il était transféré à l'unité collecte des déchets (ci-après : UCD) au sein de la voirie afin d'y occuper la fonction d'ouvrier dès le 1^{er} septembre 2011. En raison de ses problèmes de santé, il était apparu qu'il ne pourrait pas assumer les missions du poste d'ouvrier polyvalent pour lequel il avait été nommé avec une période probatoire d'une année. Lors d'un entretien du 19 juillet 2011 avec le directeur général de l'administration municipale, il avait accepté son transfert à l'UCD. Monsieur A_____ n'a pas recouru contre cette décision. 10) Le 17 janvier 2012, M. A_____ a signé son nouveau cahier des charges, d'où il ressortait que sa mission générale était d'effectuer différents travaux de collecte des déchets ou de nettoyage des voiries. Il devait, en outre, effectuer des travaux de balayage d'un secteur défini à l'aide d'un balai et d'un chariot de balayeur. En période automnale, il devait exécuter les travaux de ramassage des feuilles et en hiver toutes les tâches relatives à la viabilité. 11) Durant la période du 30 avril 2009 au 31 août 2011, M. A_____ a été absent de son travail, pour des raisons médicales justifiées, à une quinzaine de reprises pour un total d'une soixantaine de jours. Il en est allé de même pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 1^{er} avril 2013. 12) Le 3 avril 2013, son allergologue a établi un nouveau rapport médical. Il a confirmé ses diagnostics précédents. Malgré les traitements entrepris, l'évolution était défavorable d'année en année, de sorte qu'il était suggéré à M. A_____ de changer de poste de travail. 13) Dans le courant du mois de mai 2013, M. A_____ a été absent de son travail pour des raisons de santé pendant dix-neuf jours. Il a ensuite été absent du 5 au 30 juin, puis tout le mois de juillet 2013. 14) Le 17 juillet 2013, M. A_____ a rencontré la médecin-conseil de la ville (ci-après : la médecin-conseil). Dans son rapport, celle-ci a souligné que l'asthme, la rhinite et la dermatite dont il souffrait étaient incompatibles avec son poste de travail. Il pouvait exercer une activité qui ne l'exposait pas aux poussières, pollens ou aux produits allergiques et qui n'impliquait pas un port de charge supérieur à 15 kg. Son poste de travail étant incompatible avec ses problèmes de santé, il fallait s'attendre à des absences répétées. 15) M. A_____ a été en arrêt pour cause de maladie du 1^{er} août au 31 octobre 2013. Le 15 octobre 2013, la DRH a établi une note de synthèse suite au bilan de compétence auquel M. A_____ s'était soumis. Dans le courant du mois de novembre 2013, elle a également informé l'assurance-invalidité (ci-après : AI)

de sa situation. M. A_____ a ensuite été en arrêt de travail pour raisons de santé du 1^{er} novembre 2013 à fin février 2014.![endif]>![if> 16) Dans le courant du mois de février 2014, la DRH a proposé à M. A_____ d'effectuer un stage de réadaptation professionnelle (ci-après : le stage). Il s'agissait d'un poste de coursier au sein de l'unité de gestion des véhicules (ci-après : UGV) du service logistique et manifestations. Il devait approvisionner le magasin et les ateliers mécaniques de l'UGV en pièces détachées, transporter des objets et des gens sur demande du chef de service l'UGV (ci-après : le chef de service) et entretenir les véhicules de location interne.![endif]>![if> Après avoir obtenu des informations supplémentaires de la DRH, la médecin-conseil a validé le cahier des charges relatif à ce poste de coursier. 17) Le 25 février 2014, la DRH a envoyé à M. A_____ une copie de la convention de stage qu'il avait signée. Le stage devait se dérouler du 3 mars au

E. 27

juin 2014.![endif]>![if> Les objectifs professionnels à atteindre étaient l'intégration dans l'équipe, l'entretien des boxes et la maîtrise des gestes techniques. Ces objectifs devaient être atteints grâce à la formation par les pairs et par le chef. Une restriction aux produits chimiques était posée. En cas de validation du stage et si le transfert de l'employé était possible, il ferait l'objet d'une validation « par devant le conseil administratif ». 18) Le lundi 10 mars 2014, M. A_____ n'a pas repris le travail. Il a fourni un certificat médical.![endif]>![if> Son responsable hiérarchique en a informé la DRH. Il a expliqué s'être entretenu avec M. A_____, lequel s'était plaint de ce que les gaz d'échappement présents dans la halle où il travaillait lui avaient provoqué des vertiges. Plusieurs personnes travaillaient dans cette halle sans que jamais un problème du même type ne soit apparu. Un contrôle des gaz avait été effectué, sans révéler une exposition dangereuse. Compte tenu de ses problèmes de santé, on ne pouvait toutefois risquer d'exposer M. A_____. 19) Le 11 mars 2014, l'allergologue a écrit à la DRH.![endif]>![if> M. A_____ était venu le voir récemment suite à son reclassement professionnel. Il apparaissait qu'il était exposé de façon constante aux gaz d'échappement provenant de poids lourds. Ces gaz étaient un stimulus important pour exacerber l'asthme et il paraissait inconcevable qu'il puisse poursuivre son travail en étant exposé à de telles émanations toxiques. Il était préférable qu'il change de poste le plus rapidement possible. 20) Le 12 mars 2014, la médecin-conseil a indiqué à la DRH que M. A_____ s'était spontanément présenté à son cabinet. Il semblait être très exposé aux gaz d'échappement lors de certaines heures de la journée, tous les camions arrivant ou partant en même temps du garage où il travaillait. Cela n'était pas acceptable compte tenu de ses pathologies médicales. Soit il était possible d'adapter sa place de travail, soit il devait trouver une autre activité.![endif]>![if> 21) Le 13 mars 2014, en réponse à la question de la DRH, le responsable hiérarchique de M. A_____ a précisé que, l'activité de l'UGV étant située dans une halle, il n'était pas possible de délocaliser sa seule activité. Il ne voyait pas d'autre solution que de déplacer M. A_____ dans un autre service.![endif]>![if> 22) Ce même 13 mars 2014, la DRH a confirmé à M. A_____ que le processus de réadaptation professionnelle avait été interrompu avant son terme. Elle restait dans l'attente d'une éventuelle nouvelle proposition de stage.![endif]>![if> 23) Le 13 mai 2014, la DRH a informé M. A_____ de ce qu'elle avait en vain recherché un nouveau stage au sein des départements de la ville. Aucun département ne disposait d'un poste correspondant à ses limitations de santé et à ses compétences professionnelles.![endif]>![if> Elle transmettait les réponses négatives reçues des autres départements à la direction du DEUS qui l'informerait de la suite. 24) Le 25 juin 2014, le CA a informé M. A_____ qu'il avait décidé d'ouvrir une enquête administrative (ci-après : l'enquête) à son

encontre.![endif]>![if> Après un examen complet de son dossier, il avait constaté que son état de santé ne lui permettait plus d'accomplir les tâches pour lesquelles il avait été nommé. Par conséquent, il envisageait de résilier son engagement en qualité d'ouvrier à la voirie. L'enquête était confiée à deux juristes du service juridique de la ville. 25) Entre le 7 juillet 2014 et le 17 novembre 2014, les enquêteurs ont tenu deux audiences de comparution personnelle. Ils ont en outre entendu, à titre de témoins, la médecin-conseil, l'allergologue, la psychologue du travail de la DRH (ci-après : la psychologue) qui avait suivi son dossier et le chef de service.![endif]>![if> a. M. A_____ a expliqué que son état de santé s'améliorait et qu'il était prêt à rencontrer la médecin-conseil afin qu'elle établisse qu'il était maintenant apte à reprendre son stage. Il avait d'abord exercé la fonction d'ouvrier à l'unité de nettoyage de la voirie dans laquelle il avait connu des problèmes d'asthme en raison du pollen. Il n'avait pas souhaité consulter son médecin de peur de perdre son travail. Il avait ensuite posé sa candidature pour un poste d'ouvrier polyvalent à l'UGI. À cette époque il ne se sentait déjà pas bien, raison pour laquelle il voulait quitter son activité de balayeur. Il avait consulté son allergologue sans en parler à sa hiérarchie. Il n'avait pas non plus fait mention de ses allergies dans sa lettre de motivation. Son activité d'ouvrier polyvalent consistait pour l'essentiel à nettoyer les tags sur les murs en utilisant des produits « très forts ». Il avait souffert de démangeaisons et des rougeurs étaient apparues sur son corps. Il avait préféré ne pas en parler à sa hiérarchie. Son allergologue lui avait conseillé d'arrêter ce travail. Il avait provisoirement été affecté au débarras des déchets, puis on lui avait demandé de reprendre sa fonction de balayeur. Il avait alors connu de nouveaux problèmes d'allergie. Son médecin lui conseillant une nouvelle fois d'arrêter, il avait contacté la responsable des ressources humaines du département, puis avait été convoqué par la médecin-conseil. Avant d'accomplir son stage de coursier à 100 % il avait dû attendre environ une année. Les deux premiers jours s'étaient bien passés. Toutefois, la plupart du temps il restait dans le garage où les camions et autres véhicules de la ville ou de l'État de Genève étaient nettoyés ou garés lorsqu'ils n'étaient pas en activité. Il nettoyait tout le garage seul, sans utiliser de produits chimiques. Dès le premier vendredi, il avait souffert de vertiges. Son allergologue avait estimé que les gaz d'échappement étaient en cause, ce que la médecin-conseil avait confirmé. Il avait interrompu son stage, sans jamais le reprendre. Il avait proposé une adaptation de son horaire de travail et ignorait pourquoi cette proposition n'avait pas été suivie. Il savait qu'une autre demande de stage avait été faite mais il n'avait jamais reçu de proposition. Ses supérieurs hiérarchiques avaient formé une demande auprès de l'AI. Il avait déposé plusieurs candidatures pour des postes à la ville, sans succès. b. Déliée de son secret professionnel, la médecin-conseil a expliqué qu'elle avait reçu M. A_____ la première fois le 17 juillet 2013 à la demande de la ville. Compte tenu des allergies importantes dont il souffrait, il ne devait être exposé ni à des allergènes, notamment les gaz d'échappement, ni à des produits chimiques. Il ne pouvait par ailleurs pas porter des charges supérieures à 15 kg. À ce jour, elle ne disposait d'aucun élément permettant d'affirmer que son état de santé se serait amélioré. Elle confirmait qu'il n'était pas en mesure d'accomplir tout ou partie des tâches qui résultaient du cahier des charges relatif à la fonction d'ouvrier à l'UCD. Lors d'un contact téléphonique du 9 juillet 2014, M. A_____ lui avait dit vouloir réintégrer son poste car il avait peur de se retrouver au chômage. Elle lui avait répondu que de son point de vue, son incapacité de travail était définitive et qu'elle ne le validerait pas une telle reprise. S'agissant du stage, elle avait validé le cahier des charges sur la base des informations en sa possession. Après que M. A_____ lui avait expliqué qu'il était exposé à des gaz d'échappement, et compte tenu des

nouveaux éléments portés à sa connaissance, elle avait indiqué à la DRH qu'il ne pouvait pas continuer son activité. Si ce poste était adapté, par exemple par le biais d'un changement d'horaire lui évitant les pics d'exposition aux gaz d'échappement, il devrait pouvoir reprendre son stage. Elle ne pouvait toutefois pas être affirmative du fait qu'elle ignorait la quantité de gaz, la taille des locaux et la présence ou non d'un système de ventilation. Si la ville proposait un nouveau poste à M. A_____, elle ne validerait qu'après avoir pu l'ausculter. c. Délié de son secret professionnel, l'allergologue a indiqué qu'il suivait M. A_____ depuis 2009. Il avait auparavant été suivi par d'autres médecins pour ses problèmes d'allergies. En 2009-2010, il le suivait à raison d'une consultation par semaine. À partir du mois d'avril 2011, son état de santé s'était dégradé. Lorsque M. A_____ avait déposé sa candidature pour un poste d'ouvrier polyvalent à l'UGI en novembre 2010, son suivi médical était régulier. La fonction d'ouvrier au balai qu'il effectuait alors était devenue intenable. Tout ce qui pouvait diminuer son exposition aux pollens était préférable. Durant les années 2011 à 2013, son patient était continuellement soumis à un traitement médicamenteux. Son état de santé avait évolué en un syndrome d'hypersensibilité, à savoir que d'autres facteurs irritants et déclenchant des symptômes allergiques s'étaient greffés aux affections précédentes. M. A_____ était en outre sensible à des facteurs irritants non polluants comme le froid. Après avoir pris connaissance du cahier des charges signé par M. A_____ en janvier 2012 et relatif au poste d'ouvrier à l'UCD, l'allergologue a indiqué que son patient n'était pas en mesure d'accomplir les tâches qui y figuraient. À la lecture du cahier des charges de la fonction de coursier et de la convention de stage, il estimait a priori que son patient pouvait assumer les tâches qui lui étaient confiées. Toutefois, M. A_____ devait cesser d'être exposé à des gaz d'échappement. En l'absence des informations pertinentes (nombre de camions et seuil d'exposition), il n'était pas en mesure de se prononcer sur l'effet d'un changement d'horaire. Si M. A_____ devait reprendre une activité d'ouvrier au balai, il serait immédiatement mis en arrêt de travail et présenterait irrémédiablement une rechute des symptômes à court terme. Il ne souffrait pas d'une affection définitive. Sa maladie était réversible et il pouvait occuper un autre poste à temps complet, pour autant que les restrictions soient respectées. d. Pour sa part, la psychologue a expliqué qu'au sein de la DRH elle était notamment en charge de la réadaptation professionnelle. Suite au rapport de la médecin-conseil, elle avait tout d'abord demandé à la voirie si le poste occupé par M. A_____ pouvait être adapté ou si une autre fonction pouvait lui être proposée. Il était apparu qu'aucune solution au sein du service n'était possible. En parallèle, elle avait invité M. A_____ à effectuer un bilan de compétence et à déposer une demande auprès de l'AI. Sa collègue l'avait ensuite informée que le profil de M. A_____ intéressait l'UGV pour un poste de coursier. Le 22 février 2014, la convention de stage avait été signée. Elle avait par ailleurs reçu l'aval de l'AI s'agissant du caractère adapté du poste proposé, ainsi que sa prise en charge financière par les indemnités journalières. Le 10 mars 2014, elle avait reçu un courriel du chef de service de l'UGV l'informant que M. A_____ n'avait pas pu venir travailler en raison de son asthme. Elle avait ensuite reçu un certificat médical et avait mis fin au stage. Elle avait demandé au chef de service de l'UGV si le poste de coursier pouvait être adapté, en ce sens que M. A_____ ne soit pas exposé aux gaz d'échappement à certaines heures de la journée en commençant sa journée de travail plus tard. Il lui avait été répondu négativement. Elle avait ensuite interpellé la voirie, puis les autres départements de la ville, mais aucun poste adapté n'était disponible. Elle prenait pour la première fois connaissance du rapport établi le

E. 31

janvier 2013 par la société B_____ SA (ci-après : B_____), et intitulé « Ville de Genève – garage voirie / évaluation des expositions aux d'échappements », que les enquêteurs lui soumettaient. Elle en avait seulement entendu parler, mais elle l'aurait communiqué à la médecin-conseil si ce rapport avait en son temps été mis à sa disposition. e. Le chef de service de l'UGV a confirmé qu'il avait supervisé M. A_____ pendant son stage alors qu'il exerçait la fonction de coursier. Celle-ci consistait en particulier à approvisionner l'atelier mécanique, ainsi qu'à entretenir la quinzaine de véhicules et les boxes de lavage. Pour ce faire, il n'était pas en contact avec des produits chimiques, le lavage s'effectuant à l'eau. Il avait supervisé M. A_____ tous les jours et avait eu l'occasion de discuter « seul à seul » avec lui à au moins trois reprises. M. A_____ avait mentionné qu'il préférerait effectuer les courses à l'extérieur plutôt que de procéder à l'entretien des boxes et des véhicules. Il ne lui avait par contre pas fait part des difficultés qu'il rencontrait dans l'accomplissement de ses tâches. M. A_____ n'avait été en mesure que d'effectuer une semaine de stage. Le second lundi, il l'avait informé qu'il devait consulter son médecin en raison de son asthme. Dûment informée de la situation, la psychologue du travail lui avait demandé « si une adaptation de son poste était envisageable ». Le chef de service avait répondu par la négative. M. A_____ arrivait au travail à 06h30. Il commençait ses courses à partir de 07h00 et procédait au nettoyage des boxes ou des véhicules dès 10h00. Le chef de service n'avait jamais été informé de la proposition de M. A_____ de commencer sa journée de travail à 07h00. Un tel aménagement était envisageable. Les courses effectuées à l'extérieur pouvaient intervenir à n'importe quel moment. Il y avait plusieurs pics d'exposition aux gaz d'échappement durant la journée. Sur une vingtaine de véhicules, dix-sept quittaient les locaux entre 06h30 et 07h15, les retours s'échelonnant jusqu'à 16h00. Il était envisageable que M. A_____ ne soit pas présent dans le garage entre 06h30 et 07h15, puis entre 13h45 et 14h15. Selon les saisons, en particulier en hiver, les pics d'exposition pouvaient intervenir à d'autres moments de la journée selon les mouvements des véhicules. Malgré un aménagement horaire, M. A_____ resterait quoi qu'il en soit tenu d'accomplir l'intégralité de ses tâches. L'activité consistant à alimenter l'atelier était assurée par les mécaniciens. L'entretien des boxes et des véhicules était accompli par un collaborateur de la voirie. L'évaluation effectuée par B_____ avait suivi une demande de la commission du personnel. Selon le rapport de cette entreprise, les collaborateurs n'étaient pas exposés à des teneurs trop élevées de monoxyde de carbone ou d'humidité. Suite aux recommandations de B_____, le renouvellement de l'air avait toutefois été amélioré. Des aménagements avaient pour partie été effectués avant l'arrivée de M. A_____. L'adaptation des ventilateurs n'avait par contre été finalisée qu'en octobre 2014. 26) Le 11 novembre 2014, par l'intermédiaire de son avocat, M. A_____ a écrit à la médecin-conseil et à la DRH. >[if> La ville avait produit le rapport de B_____ d'où il ressortait que la pollution était limitée à deux moments de la journée, soit de 06h30 à 07h00 et de 13h45 à 14h15. Son allergologue avait établi un certificat médical attestant qu'il pourrait poursuivre son activité de coursier moyennant un aménagement de son horaire. Ledit certificat médical, daté du 3 novembre 2014, était joint à ce courrier. L'allergologue y relevait qu'en dehors des heures de forte pollution, les taux de particules fines et de polluants « sembl[aient] équivalents à ce que nous pourrions retrouver dans l'air ambiant extérieur ». Il était possible d'envisager une reprise de travail avec un aménagement horaire. L'allergologue posait toutefois une réserve « dans le sens que la réalité du terrain est parfois différente aux mesures prises par les experts ». Chaque individu pouvait répondre et réagir

de façon différente. Il pensait « qu'en prenant ces précautions horaires, le poste de travail devrait parfaitement convenir ». 27) Le 13 novembre 2014, les enquêteurs ont répondu à M. A_____. Il convenait d'attendre la rédaction du rapport d'enquête sur lequel il aurait tout loisir de se prononcer. 28) Les enquêteurs ont rendu leur rapport le 20 janvier 2015. L'état de santé de M. A_____ ne lui permettait plus d'accomplir les tâches pour lesquelles il avait été nommé en qualité d'ouvrier à la voirie. S'agissant du stage, dans la mesure où les pics d'exposition aux gaz d'échappement pouvaient intervenir à tout moment, il n'était pas souhaitable de l'exposer à une situation nuisible à sa santé. 29) Le 25 février 2015, M. A_____ a déposé ses observations. Il était désireux de reprendre au plus vite son activité de coursier à l'UGV. Cette activité était compatible avec son état de santé pour autant que sa présence ne soit pas requise lors du départ des véhicules à 06h30, une modification de son horaire de travail étant envisageable. En outre, depuis qu'il avait dû interrompre son stage, le système de ventilation du garage avait été amélioré. 30) Le 3 mars 2015, M. A_____ a été entendu par une délégation du CA. Le 16 mars 2015, le CA a informé M. A_____ qu'il avait décidé de poursuivre le processus de licenciement et de résilier son engagement. Dans la mesure où il était en incapacité de travail et qu'il était au bénéfice d'une période de protection, la notification de la résiliation de son engagement interviendrait au terme de cette période. 32) Le 27 avril 2015, M. A_____ a écrit au CA. Il était apte à reprendre le travail comme coursier à la voirie, ce dont son médecin avait attesté. Il invitait le conseil administratif à revoir sa position. 33) Le 6 mai 2015, le CA a accusé réception de ce courrier. Il a également pris note de l'incapacité de travail de M. A_____ « attestée par certificat médical du 26 mars 2015 ». Selon ce certificat médical, établi par un psychiatre, l'intéressé était en complète incapacité de travail dès le 26 mars 2015. 34) Le 20 mai 2015, le CA a résilié l'engagement de M. A_____, avec effet au 30 septembre 2015. Il ressortait des conclusions du rapport d'enquête que son état de santé ne lui permettait plus d'accomplir les tâches d'ouvrier à la voirie pour lesquelles il avait été nommé, de sorte qu'il était inapte à remplir les exigences de son poste. Vu son état de santé, la poursuite du stage n'était pas souhaitable. De surcroît, les tâches qui lui avaient été dévolues étaient désormais accomplies par d'autres employés. 35) Le 9 juin 2015, M. A_____ a transmis à la ville un certificat médical daté du même jour et établi par son psychiatre, attestant d'une capacité de travail à 100 % dès le 15 juin 2015. Il invitait la ville à reprendre le versement de son salaire. 36) La ville a répondu le 12 juin 2015. Selon le rapport d'enquête, il était « tout à fait clair » que son état de santé ne lui permettait plus d'accomplir les tâches d'ouvrier à la voirie pour lesquelles il avait été nommé. Les médecins entendus par les enquêteurs avaient confirmé que les allergies dont il souffrait l'empêchaient définitivement d'exécuter son travail. Le certificat du 9 juin 2015 établi par un psychiatre ne remettait pas en cause un tel constat. L'indemnité pour incapacité de travail due par la ville était arrivée à échéance le 30 avril 2015 et il n'avait plus droit à son traitement au-delà de cette date, information que la DRH lui avait communiquée à plusieurs reprises. 37) Le 22 juin 2015, M. A_____ a recouru contre la décision du 20 mai 2015 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a conclu, « sous suite de dépens », principalement au constat de la nullité de cette décision, subsidiairement à son annulation, sa réintégration devant 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, laquelle, si elle refusait, devait être condamnée au versement d'une indemnité équivalente à vingt-quatre

mois de son dernier traitement.![endif]>![if> a. La décision querellée devait être tenue pour nulle car elle était intervenue alors qu’il se trouvait en incapacité de travail, depuis le 26 mars 2015, souffrant d’un état dépressif. b. La décision querellée devait être annulée et il devait être réintégré. La ville tentait en effet de tirer prétexte de ses propres manquements pour justifier son licenciement puisqu’elle connaissait le problème des gaz d’échappement dans le hangar de la voirie où il travaillait. La ville avait en effet diligenté une étude par la société B _____. Or, ce problème n’avait été communiqué ni à lui ni à ses médecins. Ces derniers n’avaient donc pas pu préconiser une solution pour lui permettre de travailler dans la halle sans mettre à mal sa santé, telle qu’une planification du travail qui écarte le recourant du hangar lors des deux pics quotidiens de pollution. c. La décision querellée était illégale dans la mesure où la ville ne lui avait pas permis de reprendre son travail au hangar de la voirie. Tant le médecin-conseil que son allergologue avaient estimé que, moyennant une modeste modification de son horaire de travail, il aurait pu assumer son cahier des charges. En outre, leur analyse reposait sur le rapport de B _____ antérieur à la modification du système de ventilation. Même à supposer que le trafic des véhicules dans le hangar variait d’une saison à l’autre, rien n’empêchait de lui permettre de faire une tentative de reprise d’activité. 38) Le 27 juillet 2015, la ville a conclu, principalement, à l’irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet.![endif]>![if> a. Faute de l’existence d’un intérêt digne de protection, le recours était irrecevable. L’enquête avait en effet montré que l’état de santé de M. A _____ ne lui permettait plus d’assumer des tâches d’ouvrier à la voirie, ceci de manière permanente et définitive. Ainsi, même s’il obtenait gain de cause, il ne serait pas en mesure de reprendre son activité d’ouvrier. Il ne percevrait aucun revenu dans la mesure où, depuis le 30 avril 2015, il n’avait plus aucun droit à des indemnités en cas de maladie ou d’accident non professionnel. Les conclusions du recourant portant sur le versement d’une indemnité étaient également irrecevables, car subordonnées à une condition qui ne saurait se réaliser. b. M. A _____ n’avait pas été licencié en temps inopportun. Le statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : le statut) accordait sur ce point une meilleure protection aux membres du personnel que ce que prévoyait la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220). Son droit au traitement avait pris fin au 30 avril 2015 et M. A _____ pouvait être licencié dès le 1^{er} mai 2015. Son état dépressif s’était simplement ajouté aux nombreuses allergies dont il souffrait. Le fait qu’il puisse souffrir de problèmes psychiques au point d’entraîner des incapacités supplémentaires de travail ne rendait pas caduc ni ne rejetait à l’arrière-plan son incapacité originelle et totale d’assumer ses tâches d’ouvrier. 39) Le 31 août 2015, la ville a informé le juge délégué que le recourant venait de déposer, d’une part, une demande en vue de l’octroi de prestations de l’AI et, d’autre part, une demande afin de bénéficier d’une pension d’invalidité de fonction de l’institution de prévoyance de la ville. Il avait également sollicité le versement d’une prestation provisoire d’invalidité. Il admettait ainsi être empêché de reprendre une quelconque activité salariée.![endif]>![if> 40) Le 14 septembre 2015, M. A _____ a persisté dans ses conclusions.![endif]>![if> Une adaptation de son horaire aurait permis qu’il reprenne son stage. L’enquête avait commencé presque cinq mois auparavant et il souhaitait mettre un terme à son « oisiveté contrainte ». Il était en mesure de travailler et la ville, plutôt que de poursuivre inutilement l’enquête qui mobilisait beaucoup de monde, aurait dû l’autoriser à reprendre son stage. Les rapports médicaux étaient clairs sur ce point et il reprochait à la ville de ne pas lui avoir permis de mener ce stage à son terme. Le 11 novembre 2014 notamment, il avait informé la ville qu’il était disponible pour reprendre un travail moyennant quelques adaptations. Depuis le 26

mars 2015, il était totalement incapable de travailler en raison d'une dépression et non de ses problèmes allergiques. En conséquence, il ne pouvait pas être licencié le 20 mai 2015 et la décision querellée était intervenue en temps inopportun. L'interprétation que donnait la ville de la mise œuvre du CO par le statut était erronée. La ville commettait un abus de droit en soutenant qu'il n'était plus protégé contre un licenciement parce que son traitement était épuisé en mai 2015. En effet, elle avait mené sans justification une très longue procédure d'enquête tout en lui interdisant de travailler jusqu'à épuisement de son droit au paiement du salaire. Contrairement à ce que soutenait la ville, on ne pouvait déduire des propos tenus par le chef de service lors de son audition pendant l'enquête que le poste de coursier avait été repourvu. Le chef de service avait en effet uniquement dit que les tâches qu'il avait effectuées dans le cadre de son stage étaient assurées par d'autres personnes. La chambre administrative avait récemment modifié sa jurisprudence relative aux indemnités de licenciement contraire au droit dues aux fonctionnaires soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Rien ne justifiait que cette jurisprudence ne soit pas applicable aux fonctionnaires de la ville. Ainsi, quelle que soit la réponse que pourrait donner sa fondation de prévoyance professionnelle, son recours était recevable et, le cas échéant, une indemnité tenant compte de l'ensemble des circonstances devrait lui être versée. En faisant le choix de le licencier plutôt que de lui permettre de reprendre son stage, la ville avait pris une décision disproportionnée. Enfin, la ville n'avait pas pris la peine de confronter l'avis médical de son allergologue. Elle n'avait pas non plus procédé à une nouvelle analyse de la situation après les modifications apportées au système de ventilation. En l'empêchant de travailler, elle l'avait plongé dans une profonde détresse morale qui l'avait contraint à consulter un psychiatre. 41) Le 1^{er} octobre 2015, la cause a été gardée à juger. 42) Pour le reste, les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-dessous.

EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 104 du statut ; 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) La ville soutient que le recours serait irrecevable, le recourant ne pouvant se prévaloir d'un intérêt digne de protection.

a. Aux termes de l'art. 60 al. 1 LPA, ont qualité pour recourir les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée (let. a) et toute personne qui est touchée directement par une loi constitutionnelle, une loi, un règlement du Conseil d'État ou une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié (let. b). L'intérêt à obtenir un jugement favorable doit être personnel, direct, immédiat et actuel (MGC 1984 I 1604 ss ; 1985 III 4373 ss ; ATA/602/2016 du 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).

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). 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 1^{er} 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 1^{er} 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 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 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. Le 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. 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.