

## **GE\_GERICHTE A/3122/2012 vom 28. Mai 2013**

GE Cour de justice, 2013-05-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3122\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3122_2012)

FR: GE\_GERICHTE A/3122/2012 du 28 mai 2013

IT: GE\_GERICHTE A/3122/2012 del 28 maggio 2013

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 28.05.2013  
A/3122/2012

A/3122/2012 ATA/330/2013 du 28.05.2013 ( FPUBL ), REJETE En fait En droit  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/3122/2012 -  
FPUBL ATA/330/2013 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 28 mai  
2013 dans la cause Madame G\_\_\_\_\_ représentée par Me Etienne Soltermann, avocat  
contre UNIVERSITÉ DE GENÈVE EN FAIT Madame G\_\_\_\_\_, née en 1956, a été  
engagée en qualité de secrétaire à 100 % dès le 1<sup>er</sup> juillet 1978 par l'Université de Genève  
(ci-après : l'université) et nommée fonctionnaire en 1981. Elle devait essentiellement  
assurer le secrétariat du secrétaire général de l'université ainsi que les séances du rectorat.  
Selon son cahier des charges, dans sa version de 1989 et qui n'a pas été modifié depuis, les  
tâches confiées à Mme G\_\_\_\_\_ comprenaient notamment la tenue de l'agenda du  
supérieur hiérarchique ainsi que le traitement autonome de courriers et des dossiers  
délégués par celui-ci, l'identification des affaires urgentes en cas d'absence dudit supérieur  
hiérarchique, l'organisation des séances de rectorat comportant notamment la préparation  
des dossiers, le suivi des affaires traitées de même que les travaux de rédaction et de  
dactylographie et l'information des collègues. Par courrier du 18 juin 1993, le secrétaire  
général de l'université d'alors, Monsieur X\_\_\_\_\_, a signifié à Mme G\_\_\_\_\_ qu'il tenait à  
ce qu'elle soit présente régulièrement à sa place de travail et qu'il ne tolérerait plus  
d'absences ou de retards non annoncés ni convenus à l'avance. Il déplorait en particulier le  
fait que la collaboratrice ne réponde jamais au téléphone, ce dont plusieurs personnes  
s'étaient plaintes alors qu'il lui avait demandé de veiller à assurer avec ses collègues une  
permanence téléphonique. De plus, le 15 juin 1993 vers 16h15 et le 17 juin 1993 durant  
toute la matinée, il avait trouvé le bureau de Mme G\_\_\_\_\_ fermé sans qu'elle lui ait  
annoncé préalablement ses absences. Mme G\_\_\_\_\_ vit avec sa mère, Madame A\_\_\_\_\_  
G\_\_\_\_\_, née en 1924, à Commugny, dans le canton de Vaud. Depuis la fin de l'année  
1997, cette dernière est gravement malade et handicapée. Le 16 octobre 1998, Mme  
G\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un avertissement de la part de M. X\_\_\_\_\_ lequel avait appris par  
un billet collé sur la porte de l'intéressée qu'elle était absente pour raison de maladie, ce  
dont elle ne l'avait pas informé. Le courrier qu'il avait signé la veille et qui devait partir le  
même jour n'avait pas été expédié. Il n'avait pas pu prendre de dispositions pour faire  
exécuter le travail et respecter le délai fixé. De plus, un courrier qu'il lui avait confié la  
semaine précédente était toujours en souffrance. Par courrier électronique du 1<sup>er</sup> juin 2000  
expédié à 15h08 et adressé au secrétaire général, Mme G\_\_\_\_\_ s'est exprimée ainsi :  
« J'informe mon Cher Secrétaire général que je suis au boulot depuis 14 h 35 ! M. K\_\_\_\_\_  
est parti boire une bière. M. W\_\_\_\_\_ dialogue avec son ordinateur. Et le Recteur est arrivé  
vers 14 h 45. Avec mes sentiments dévoués. G\_\_\_\_\_ ». Le 9 juin 2000, M. X\_\_\_\_\_ a  
signifié par écrit à Mme G\_\_\_\_\_ ce qui suit : « si l'état de santé de santé de votre maman

ne devait pas vous permettre de reprendre à nouveau de manière régulière votre travail à partir de mardi je vous conseille de prendre des vacances le temps qu'il faudra jusqu'à ce que les choses aillent mieux. Ceci me permettrait d'engager une remplaçante de manière à pouvoir reprendre le travail laissé en suspens et assurer les tâches journalières. Malgré toute la compréhension manifestée jusqu'ici pour votre situation je ne peux pas me satisfaire d'une présence aléatoire et de plus en plus irrégulière de ma collaboratrice ». Le 23 juin 2000, M. X\_\_\_\_\_ a déploré que l'entretien qu'ils avaient prévu d'avoir le matin même ait dû être annulé en raison du fait qu'elle avait été absente, ce dont il avait été informé en cours de matinée par un tiers. Cet entretien avait dû être reporté au 28 juin à 11h00. Par ailleurs, M. X\_\_\_\_\_ a recensé les absences, arrivées tardives et présences irrégulières récentes de sa collaboratrice, soit le mardi 13 juin l'après-midi pour accompagner sa mère à l'hôpital, le mercredi 14 juin le matin pour cause de maladie, le jeudi 15 juin toute la journée pour cause de maladie et le 16 juin, lors du dies academicus . Le 20 juin, elle était arrivée à 9h15 sans faire valoir d'excuse, le 21 juin à 10h15 au motif que sa mère était malade et le 23 juin, elle avait été absente toute la journée. M. X\_\_\_\_\_ en concluait que sa lettre du 9 juin 2000 était restée sans effet. Mme G\_\_\_\_\_ a contesté ce relevé, en indiquant en particulier que le 14 juin, elle était arrivée à 8h45. Elle avait travaillé jusqu'à 14h15 puis de 14h25 à 19h25. Enfin, le 21 juin, sans contester être arrivée en retard, elle affirmait avoir travaillé sans discontinuer jusqu'à 20h50. En 2003, Monsieur Y\_\_\_\_\_ a succédé à M. X\_\_\_\_\_ au poste de secrétaire général. Au terme d'un courrier électronique du 23 avril 2004 adressé à Mme G\_\_\_\_\_, M. Y\_\_\_\_\_ a relevé que s'il n'avait aucun reproche à lui faire quant à son travail, qu'elle exécutait avec beaucoup de soin et de précision, ses horaires posaient problème. En tant que collaboratrice la plus proche du secrétaire général, ses horaires devaient être en phase avec les siens car les horaires décalés posaient différents problèmes, les heures supplémentaires ne devant être effectuées que sur demande et si nécessaire. Le récent rapport d'audit externe sur la gestion de l'université ayant mis en avant certaines négligences dans la gestion des présences et des absences du personnel, cet aspect était dorénavant examiné avec un œil critique en période de difficultés budgétaires. Il incombait à Mme G\_\_\_\_\_ d'informer Madame S\_\_\_\_\_, qui avait notamment la responsabilité de la gestion des absences de l'ensemble du personnel du rectorat, de ses absences et de se conformer à la circulaire du mois de mars qu'elle avait reçue comme tous les collaborateurs s'agissant des absences et des heures supplémentaires, sans que cela ne constitue un harcèlement. Malgré l'état de santé de sa mère, elle devait absolument trouver une solution lui permettant d'être présente au bureau le matin « vers 8h30 ». De juin 2004 à juillet 2006, les absences répétées, non excusées ou excusées tardivement, ont perduré, ce qui est attesté par les échanges de mails entre Mme G\_\_\_\_\_ et M. Y\_\_\_\_\_, en particulier celui du 10 avril 2006. Alors que M. B\_\_\_\_\_ reprochait à l'intéressée de ne pas avoir été au bureau à 9h00 ni 9h30, Mme G\_\_\_\_\_ a répondu le même jour à 10h54 : « Il ne faut PAS exagérer : vous écrivez en l'occurrence n'importe quoi ! J'étais là. Et je pense que votre acharnement à mon égard s'apparente, finalement, à du harcèlement moral. C.Q.F.D. ». Courant novembre 2006, Mme G\_\_\_\_\_ a prié M. Y\_\_\_\_\_ d'examiner la possibilité, vu l'état de santé de sa mère, de réduire son taux d'activité de 10 % dès janvier 2007 afin d'être dispensée de travailler le vendredi après-midi. Elle souhaitait être déchargée de l'élaboration du calendrier des engagements hebdomadaires des membres du Rectorat et préférait se concentrer « sur un travail plus créatif auprès du Secrétaire général ». Par courrier du 17 novembre 2006, M. Y\_\_\_\_\_ a déploré la nouvelle absence de Mme G\_\_\_\_\_ du 13 au 15 novembre, laquelle s'ajoutait aux nombreuses autres de cette

année. Des mesures correctives devaient être prises impérativement. Travaillant à 100 %, elle devait travailler effectivement 8 heures par jour en commençant au plus tard à 9h00, ce qui était très rarement le cas. M. Y\_\_\_\_\_ rappelait la teneur de ses lettres des 9 janvier et 10 février 2006 impliquant qu'elle respecte les règles administratives de gestion des absences du personnel et de fonctionnement du secrétariat général, à savoir : - « le respect des horaires (arrivée le matin au plus tard à 9h00 et 8h00 par jour). D 10-10-06 : Temps de présence obligatoire - temps bloqué : Quel que soit le type d'horaire, fixe ou variable, les collaborateurs doivent être présents à leur place de travail de 9h00 à 11h30 et 14h à 16h30 ; toutes vos absences (maladie ou accident) doivent être attestées par un avis d'absence (formulaire à disposition dans le mémento « F 10-55-05 ») que je dois signer avant qu'il soit transmis à Mme S\_\_\_\_\_ ; un certificat médical doit être remis dès le 3<sup>ème</sup> jour d'absence, à noter qu'un certificat médical peut aussi être exigé dès le 1<sup>er</sup> jour ; les jours de vacances doivent être annoncés à Mme S\_\_\_\_\_ par courrier électronique avec copie à moi-même ; les heures supplémentaires doivent être discutées et accordées au préalable, et cela en fonction des besoins du secrétariat. Ces heures ne peuvent, en règle générale, excéder de 2 heures l'horaire journalier réglementaire, ni de 220 heures l'horaire annuel ; la rédaction des courriers demandés doit être réalisée dans un délai maximum de trois jours ; et surtout une présence continue doit être assurée au sein du secrétariat afin que je puisse compter sur vous sans avoir à me demander si le lendemain vous serez présente ou non ! ». Quant aux absences dues à l'état de santé de sa mère, elles n'étaient pas contestées. Mme G\_\_\_\_\_ était cependant invitée à valider le tableau récapitulatif de ses absences en 2006 pour ce motif, soit vingt-huit jours et demi, alors que seuls quinze jours de congé étaient admis conformément à l'art. 33 du 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). En conséquence, une retenue salariale équivalente à treize jours et demi serait effectuée sur son traitement de décembre 2006. La réduction de son taux d'activité de 10 % était acceptée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Néanmoins, le secrétaire général souhaitait que l'activité de Mme G\_\_\_\_\_ s'exerce sur cinq jours, ce qui permettrait à l'intéressée de mieux adapter son horaire journalier, notamment en début de journée. Ses horaires devraient être clairement définis, comme c'était le cas pour l'ensemble des collaborateurs du rectorat travaillant à temps partiel. Par courrier électronique du 20 novembre 2006, Mme G\_\_\_\_\_ a répondu à M. Y\_\_\_\_\_. La réduction du taux d'activité était demandée à la condition expresse qu'elle puisse disposer de sa liberté le vendredi après-midi. Elle ne comprendrait pas que cette requête soit refusée alors que « d'autres collègues à temps partiel ont pu obtenir congé un après-midi, voire deux ou encore une journée entière pour celles dont le taux d'activité est moindre ». Dès le 1<sup>er</sup> février 2007, Mme G\_\_\_\_\_ a effectivement travaillé à 90 %. Néanmoins, elle a, durant toute cette année, totalisé trente jours et demi d'absence, soit treize jours et demi en raison des soins apportés à sa mère et dix-huit jours pour maladie. Elle a continué à arriver fréquemment en retard sur son lieu de travail et ne s'est pas conformée aux prescriptions en matière de gestion des absences, comme M. Y\_\_\_\_\_ le lui a rappelé dans un courrier du 3 octobre 2007, et cela malgré « quatre ans de discussions régulières et répétées » au terme desquelles la situation n'était, selon lui, plus acceptable. A la requête de M. Y\_\_\_\_\_, la division des ressources humaines (ci-après : RH) de l'université a adressé Mme G\_\_\_\_\_ le 11 avril 2008 au service de santé du personnel de l'Etat (ci-après : SSPE) pour obtenir de la part de ce dernier un avis médical. Etait annexé à ce courrier un certificat médical reçu le 23 octobre 2007 du médecin de famille de Mme G\_\_\_\_\_ certifiant que celle-ci était appelée à

s'absenter pour prodiguer des soins à sa mère. Ce certificat n'a toutefois pas été produit par les parties. Le 7 juillet 2008, le médecin conseil de l'office du personnel de l'Etat a répondu à la direction des RH de l'université qu'après discussion de la situation de l'intéressée lors du colloque hebdomadaire du service, il était d'avis que la disposition du Mémento des instructions de l'office du personnel de l'Etat de Genève (ci-après : MIOPE) prévoyant la possibilité pour un collaborateur de s'absenter en raison de maladie grave d'un proche s'appliquait à des événements aigus, imprévisibles et ponctuels, et non à des soins réguliers dans le cadre d'une affection chronique. En conséquence, il ne lui paraissait plus acceptable qu'à l'avenir, Mme G\_\_\_\_\_ se prévale de cette disposition pour justifier ses absences. D'autres aménagements devaient être pris pour soutenir Mme A\_\_\_\_\_ G\_\_\_\_\_, ce dont Mme G\_\_\_\_\_ et son médecin traitant avaient été informés. Par pli du 2 février 2009, M. Y\_\_\_\_\_ a convoqué Mme G\_\_\_\_\_ pour un entretien de service le lundi 23 février 2009. Ses absences trop fréquentes et le manque de respect de ses horaires de travail affectaient la gestion du secrétariat général et même l'ensemble du secrétariat du rectorat. La diminution de son taux d'activité de 10 % et l'intervention du médecin-conseil de l'Etat n'avaient pas permis d'améliorer la situation. L'objectif de cet entretien était de l'informer des faits qui lui étaient reprochés, de l'entendre et de l'informer « de la suite qui sera donnée au traitement de votre [sa] situation ». Mme G\_\_\_\_\_ pouvait être accompagnée d'une personne de son choix. Enfin, la directrice de la division des RH serait présente. Si cette entrevue a eu lieu, rien ne permet d'en connaître la teneur, aucun procès-verbal n'ayant été produit. Au terme de cette entrevue, M. Y\_\_\_\_\_ a écrit le 24 mars 2009 au conseil de Mme G\_\_\_\_\_, définissant les règles mises sur pied en cas d'absence ou de vacances et déterminant également l'horaire de travail de l'intéressée. M. Y\_\_\_\_\_ espérait que de la sorte le bon fonctionnement du secrétariat général et du rectorat serait assuré. Malgré cela, Mme G\_\_\_\_\_ a été absente durant trente-quatre jours au cours de l'année 2009, soit douze jours pour cause de soins donnés à sa mère et vingt-deux jours pour maladie. De plus, septante-neuf heures d'absences injustifiées avaient été enregistrées. L'intéressée ne respectait toujours pas les prescriptions en matière de gestion des absences. Ce défaut d'amélioration a été constaté par M. Y\_\_\_\_\_ dans un courrier qu'il a adressé à Mme G\_\_\_\_\_ le 16 février 2010. Il avait fait preuve de beaucoup de patience et de compréhension mais ne pouvait plus continuer de la sorte. Aussi, il mettait en place un contrôle des absences plus strict, de sorte que Mme G\_\_\_\_\_ devait annoncer toute absence ou tout retard à Madame L\_\_\_\_\_ ou à défaut à Madame C\_\_\_\_\_, ou encore à défaut à une secrétaire du rectorat, et cela avant 9h. De plus, tous les jours et dès son arrivée, elle devait se présenter à Mme L\_\_\_\_\_ ou à Mme C\_\_\_\_\_. En cas d'absence pendant toute une journée, elle devait établir un avis d'absence dès son retour. Il demanderait au service du personnel de l'Etat d'examiner sa situation sous l'angle médical. Le 10 août 2010, Mme G\_\_\_\_\_ a répondu par écrit à M. Y\_\_\_\_\_. Ces contrôles supplémentaires qu'il instaurait étaient « peu académiques ». Elle admettait qu'un certificat médical n'était pas joint pour quatre absences d'un jour mais le priait de renoncer à l'exigence de présenter un certificat médical pour les quatre jours précités et demandait qu'il en soit de même pour les absences d'une demi-journée ou d'un jour pour « soins à maman malade ». Depuis le 17 mars 2009, elle avait annoncé ses absences le plus régulièrement possible. Depuis l'instauration de cette surveillance, elle était très découragée et en état de choc. De retour de vacances, elle proposait de laisser un message sur le répondeur téléphonique de Madame D\_\_\_\_\_ ou de téléphoner à celle-ci. Elle s'opposait à la nouvelle procédure qu'il instaurait, car après trente-deux ans de travail au sein du rectorat, elle considérait cette mesure comme

particulièrement choquante. Cette nouvelle exigence augmenterait son immersion dans un climat délétère dont l'effet pervers ne pourrait que se répercuter sur sa santé. Elle requérait l'abandon des mesures qu'il avait préconisées dans ses deux dernières lettres. Elle espérait qu'il n'ajouterait pas des tracasseries administratives aux difficultés de la vie qu'elle devait affronter du fait de sa situation familiale. Par pli du 14 septembre 2010, M. Y\_\_\_\_\_ a accusé réception du courrier précité. Il a maintenu les contrôles. Il ne pouvait plus tolérer la persistance de l'absentéisme de Mme G\_\_\_\_\_ et attendait qu'elle prenne toutes les dispositions nécessaires afin d'assurer ses prestations avec un taux d'activité de 90 % et selon les horaires convenus le 24 mars 2009, requérant sa présence chaque jour de la semaine 7h00 les lundis et mardis, 8h00 les mercredis et jeudis, 6h00 le vendredi. Elle devait se conformer aux exigences d'annonce des absences. A défaut, il devrait recourir à des mesures plus drastiques pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans un courrier du 10 novembre 2010, le médecin-conseil a écrit à la responsable des RH de l'université que Mme G\_\_\_\_\_ ne s'était pas présentée aux deux rendez-vous qu'il lui avait fixés les 18 octobre et 25 octobre 2010. Pour ce second rendez-vous, elle aurait retrouvé la convocation tardivement dans une pile de publicités. Mme G\_\_\_\_\_ ne s'était pas davantage présentée au nouveau rendez-vous qu'il lui avait fixé le 1<sup>er</sup> novembre 2010, en l'annulant peu auparavant. En conséquence, le médecin-conseil renonçait au suivi de cette situation et proposait au service des RH de « traiter la problématique sur le plan administratif ». Il persistait de plus dans son préavis du 7 juillet 2008. Mme G\_\_\_\_\_ a été convoquée le 11 janvier 2011 pour un nouvel entretien de service qui s'est déroulé le 15 février 2011, auquel elle s'est présentée assistée d'une avocate. Elle était confrontée à la maladie chronique de sa mère, diagnostiquée en 1997, impliquant le maintien à domicile de cette dernière, ce qui constituait, selon les médecins, la meilleure situation. Elle se disait consciente des faits qui lui étaient reprochés, soit en particulier son absentéisme, mais n'avoir pas les moyens de faire autrement. Elle s'était sentie observée durant toute l'année 2010 et s'était retrouvée dans un cercle vicieux. Elle avait adopté un comportement d'opposition aux mesures de gestion de ses absences, entraînant une recrudescence des mesures de contrôle consolidant à nouveau son comportement de défense et d'opposition, etc. Quant à M. Y\_\_\_\_\_, il considérait avoir fait preuve de compréhension et de patience durant plus de sept ans. La situation n'était pas susceptible d'amélioration. Devant assurer le bon déroulement des activités du secrétariat général, il proposait au département des RH de mettre un terme aux rapports de travail de Mme G\_\_\_\_\_. Celle-ci a été informée qu'elle recevrait à bref délai, par le biais de son conseil, le procès-verbal de cet entretien et qu'elle disposerait alors d'un délai de dix jours pour déposer des observations complémentaires. Le 24 février 2011, le conseil de Mme G\_\_\_\_\_ a accusé réception du procès-verbal en question et constaté que la convocation relative à l'entretien de service adressée à Mme G\_\_\_\_\_ le 11 janvier 2011 ne précisait pas que celui-ci aurait pour objet un éventuel licenciement. Avant d'envisager une résiliation des rapports de service, l'université était tenue de proposer un reclassement à Mme G\_\_\_\_\_, conformément à l'art. 46A RPAC. Celle-ci demeurait donc dans l'attente d'une proposition de reclassement. Mme G\_\_\_\_\_ s'engageait à se conformer strictement aux mesures de contrôle de ses absences et relevait quelques imprécisions dans le procès-verbal en question. Elle sollicitait une rectification en ce sens qu'elle s'était sentie observée durant toute l'année 2010 et avait admis se trouver dans un cercle vicieux (absences entraînant des mesures de contrôle plus coercitives engendrant de nouvelles absences). Elle avait produit lors de l'entretien une attestation médicale établie le 15 février 2011 par le Dr H\_\_\_\_\_, laquelle ne figurait toutefois pas au dossier. Par pli recommandé

du 27 février 2011, qu'elle a adressé directement à M. Y \_\_\_\_\_ sans passer par l'entremise de son conseil, Mme G \_\_\_\_\_, se référant aux art. 44 et 46A RPAC, a prié le secrétaire général, 1) de surseoir à la décision communiquée le 15 février 2011 et 2) d'organiser son transfert dans une faculté avec un taux d'activité de 80 %, sa préférence se portant sur la faculté des lettres. Elle réitérait ses excuses et espérait que le secrétaire général et le rectorat fassent preuve d'une grande humanité en évitant « de pousser vers la précarité - redoutable et redoutée - une secrétaire toujours très dévoué ( sic ) à l' Alma Mater depuis trente-deux ans ». Par pli recommandé du 7 mars 2011, le secrétaire général a répondu au conseil de Mme G \_\_\_\_\_ en lui indiquant qu'il avait fait procéder à l'adjonction des modifications requises dans le procès-verbal de l'entretien de service du 15 février 2011, dont il lui faisait parvenir un nouveau tirage. La convocation du 11 janvier 2011 satisfaisait aux conditions énoncées par l'art. 44 RPAC. Si l'art. 46A RPAC prévoyait qu'un reclassement devait être proposé avant tout licenciement, cela ne pouvait être le cas que si un poste était disponible au sein de l'administration d'une part, et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des qualités nécessaires pour l'occuper, d'autre part. Mme G \_\_\_\_\_ était bien au bénéfice d'une nomination, mais les autres conditions d'un reclassement n'étaient pas remplies. Aucun autre poste n'était disponible au sein du rectorat qui permettrait d'envisager le reclassement de Mme G \_\_\_\_\_, dont les compétences n'étaient pas en cause. Selon les termes mêmes employés par celle-ci au cours de l'entretien du 15 février 2011, elle n'était pas en mesure de prendre des dispositions lui permettant de mettre un terme à cet absentéisme ni même d'en diminuer l'ampleur. Une diminution du taux d'activité à 80 % ne serait pas de nature à modifier cet état de fait. En l'état, Mme G \_\_\_\_\_ ne pouvait être considérée comme disposant des capacités nécessaires pour occuper un autre poste et procéder à un reclassement équivaldrait à déplacer le problème. Il ne pouvait que maintenir sa décision de requérir le licenciement de Mme G \_\_\_\_\_. Le dossier serait dorénavant traité par la division des RH. Le 18 avril 2011, une nouvelle séance a eu lieu entre Mme G \_\_\_\_\_ et son conseil d'une part, et deux responsables du service des RH d'autre part. Selon le procès-verbal établi à cette occasion, il convenait de déterminer s'il existait des faits nouveaux depuis l'entretien de service du 15 février 2011. Mme G \_\_\_\_\_ a répété qu'elle était consciente de son fort taux d'absentéisme et souhaitait y remédier, mais ses absences avaient très souvent comme origine la nécessité de rester au chevet de sa mère, ce qui provoquait le mécontentement de M. Y \_\_\_\_\_. Les courriers qu'il lui avait adressés l'avaient atteinte psychologiquement et elle souffrait d'un état dépressif, d'abord sous-estimé par son médecin. A plusieurs reprises, elle avait essayé de reprendre le travail, mais cela avait joué contre elle car ses efforts étaient pris pour du dilettantisme. Mme G \_\_\_\_\_ a demandé si elle pouvait travailler à domicile. L'université a considéré qu'elle avait été très conciliante jusqu'alors et que le climat de travail difficile dénoncé par Mme G \_\_\_\_\_ avait pour origine les absences de celle-ci. Toutefois, selon le conseil de Mme G \_\_\_\_\_, lesdites absences étaient dues aussi bien aux soins requis par l'état de santé de la maman de l'intéressée qu'à son propre état de santé dû aux tensions au travail. En l'état, l'université n'avait pas pris de décision s'agissant d'un reclassement. Elle ne pouvait toutefois souscrire à la proposition de Mme G \_\_\_\_\_ de procéder à du télétravail un jour par semaine puisque le télétravail n'était pas pratiqué à l'université. Le service des RH a répété que la qualité du travail de Mme G \_\_\_\_\_ n'était pas en cause. Son conseil a encore demandé si un reclassement à un taux d'activité inférieur, par exemple à 80 %, était possible. Il conviendrait en effet de prendre en compte l'âge de Mme G \_\_\_\_\_, dont l'état de santé aurait dû davantage être pris en considération jusqu'ici par son employeur. Le

service des RH de l'université a invité Mme G\_\_\_\_\_ à postuler pour les postes qui s'ouvriraient dans l'administration. Ledit procès-verbal a été transmis au conseil de la recourante pour que celle-ci puisse faire valoir ses observations. Le 30 mai 2011, ledit conseil a relevé que le procès-verbal ne relatait pas de manière fidèle les propos tenus, plusieurs déclarations essentielles des intervenants n'ayant pas été protocolées. Les dispositions des art. 21 al. 3 et 22 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), de même que l'art. 46A RPAC, prévoyaient explicitement qu'un reclassement devait être proposé avant le prononcé d'un licenciement. Le fait qu'un tel reclassement n'entraîne pas en ligne de compte, selon les propos tenus par les représentants de l'université à l'occasion de cette entrevue, n'avait pas été protocolé. Elle demandait la rectification du procès-verbal sur ce point. Par ailleurs, et selon un contact qu'avait eu Mme G\_\_\_\_\_ avec le recteur et M. Y\_\_\_\_\_, ceux-ci ne s'opposeraient pas à un transfert dans une autre faculté. Le procès-verbal a été modifié dans ce sens le 30 mai 2011. Par courrier recommandé du 31 mai 2011, le service des RH de l'université a informé Mme G\_\_\_\_\_ qu'il entendait mettre en place, en raison de son ancienneté, une période de quatre mois, soit jusqu'au 30 septembre 2011, pour tenter d'identifier avec elle une possibilité de reclassement à l'université ou, plus globalement, dans la fonction publique, ainsi qu'« un accompagnement sous la forme d'un coaching externe » assuré par une consultante externe, Madame E\_\_\_\_\_, du cabinet « Développement des possibles », d'une durée de vingt heures. Mme G\_\_\_\_\_ devait s'engager à suivre l'intégralité des heures mises à sa disposition. Durant le laps de temps précité, elle devait faire preuve d'une parfaite assiduité et d'un engagement sans faille à son poste de travail. Dans le cas contraire, il pourrait être statué sur son avenir professionnel au sein de l'université avant fin septembre. Le 1<sup>er</sup> juin 2011, le conseil de Mme G\_\_\_\_\_ a salué l'initiative de l'université en indiquant que sa mandante prendrait contact très rapidement avec le cabinet en question. Malgré cela, Mme G\_\_\_\_\_ ne s'est pas présentée aux entretiens qu'elle avait fixés avec Mme E\_\_\_\_\_ les 30 juin, 5 juillet et 22 août 2011 en excusant son absence soit le lendemain, soit pas du tout, ainsi que l'attestent les échanges de courriers électroniques entre elles des 5 au 9 juillet 2011 produits sous pièce 42 du chargé de l'université. Par pli recommandé du 23 septembre 2011, le service des RH de l'université a informé Mme G\_\_\_\_\_ du fait qu'elle avait un rendez-vous le mercredi 28 septembre 2011 à 10h avec Mme E\_\_\_\_\_. Les rendez-vous précédents mentionnés ci-dessus, manqués sans annonce préalable ou dans un délai usuel, avaient engendré des frais pour l'université et la question se posait de savoir si Mme G\_\_\_\_\_ avait la volonté d'aboutir dans cette démarche de reclassement. Du fait qu'elle était en incapacité complète de travail depuis le 18 août 2011, sans avoir jusqu'alors fourni le moindre certificat médical justifiant son absence, elle pourrait se rendre au rendez-vous convenu avec Mme E\_\_\_\_\_ le 28 septembre 2011, pour autant qu'un certificat médical de reprise du travail soit produit et qu'elle se soit, d'ici là, effectivement présentée à son poste de travail. Un bilan de la démarche de reclassement serait effectué le 30 septembre 2011 et une décision quant à la poursuite des rapports de travail serait alors prise. Le rendez-vous du 28 septembre 2011 n'a pas eu lieu, Mme G\_\_\_\_\_ étant toujours absente pour cause de maladie, sans avoir produit un certificat médical. Le 9 février 2012, le Dr H\_\_\_\_\_ a écrit à M. Y\_\_\_\_\_ pour le prier, ainsi que les autorités universitaires, « d'attribuer une place de travail dans une faculté à Madame G\_\_\_\_\_ afin d'éviter un désastre humain ». Cette attestation ne comportait aucune indication quant à la capacité de travail de Mme G\_\_\_\_\_. Le 14 février 2012, le service des RH de l'université a écrit au Docteur R\_\_\_\_\_, du SSPE,

pour exposer la situation de Mme G\_\_\_\_\_, qui était en incapacité complète de travail pour cause de maladie depuis le 22 août 2011. Selon ce courrier, Mme G\_\_\_\_\_ avait été convoquée pour un ultime entretien de service le 15 février 2012, mais elle avait annulé ce rendez-vous à la dernière minute au motif qu'elle souffrait d'une otite. Le Dr R\_\_\_\_\_ était invité à prendre rapidement contact avec le Dr H\_\_\_\_\_ « afin de déterminer s'il y a [avait] des éléments médicaux autres » dont le service des RH devrait tenir compte avant de poursuivre le processus de résiliation des rapports de service. Le 17 février 2012, le Dr R\_\_\_\_\_ a informé la direction des RH de l'université que le 10 novembre 2010 déjà, son service avait invité l'université à traiter le dossier sur le plan administratif. Mme G\_\_\_\_\_ devait être convoquée par le médecin-conseil. Si elle ne s'y rendait pas, cela constituerait alors un refus d'obtempérer à une demande de l'employeur. Mme G\_\_\_\_\_ a été convoquée chez le Docteur F\_\_\_\_\_, médecin-conseil, le 5 mars 2012 à 16h mais ne s'y est pas présentée, sans s'excuser, ainsi que cela résulte d'un courrier électronique envoyé le 15 mars 2012 au service des RH de l'université. Par courrier du 13 mai 2012, le Dr F\_\_\_\_\_ a prié le Dr H\_\_\_\_\_ de lui communiquer le diagnostic de l'affection dont souffrait sa patiente et son « sentiment sur le pronostic de cette affection quant aux capacités » de sa [votre] « patiente à reprendre une activité professionnelle dans laquelle elle ne serait plus en contact avec son ancien responsable hiérarchique, mais en respectant strictement les horaires qui lui seraient imposés ». Le 21 mai 2012, le Dr H\_\_\_\_\_ a répondu que le diagnostic principal était un état dépressif réactionnel à une situation de tension au travail. Comme diagnostics secondaires, il relevait une migraine commune et une rhinite chronique allergique. Les symptômes dépressifs s'étaient améliorés du fait de l'arrêt de travail. « Elle pourrait théoriquement reprendre à 60 % à la fin juin avec pour objectif final une reprise à 90 % (son taux d'activité contractuel) un mois plus tard ». Le 3 avril 2012, l'université a informé Mme G\_\_\_\_\_ de son intention de procéder à la résiliation des rapports de service, en lui impartissant un délai de trente jours pour faire part de ses observations. Ce délai n'a pas été mis à profit par l'intéressée. L'université a, par pli recommandé du 18 juin 2012, résilié les rapports de service pour motifs fondés avec effet au 30 septembre 2012 en application des art. 20 al. 3, 21 al. 3 et 22 let. a et b LPAC, cette décision étant déclarée exécutoire nonobstant opposition. Le 18 juillet 2012, Mme G\_\_\_\_\_ a fait opposition à cette décision. La résiliation des rapports de travail devait être annulée, l'université ne lui ayant pas proposé préalablement un reclassement professionnel. Elle a produit le courrier précité du Dr H\_\_\_\_\_ au SSPE du 21 mai 2012. La dégradation du climat de travail avait joué un rôle dans ses absences répétées. Elle était motivée pour reprendre une nouvelle activité et avait travaillé trente-quatre ans à l'Etat, à la satisfaction de la plupart de ses anciens patrons. Etait annexée une attestation établie le 3 juillet 2012 par le Dr H\_\_\_\_\_, selon laquelle il connaissait la famille G\_\_\_\_\_ depuis de nombreuses années. Mme G\_\_\_\_\_ vivait dans la maison familiale avec sa mère, âgée de 88 ans et handicapée, souffrant de rhumatismes et d'une maladie chronique des intestins. Mme A\_\_\_\_\_ G\_\_\_\_\_ recevait une aide limitée du centre médico-social W\_\_\_\_\_. Elle avait besoin du soutien de sa fille au quotidien. C'est pourquoi une partie seulement des absences de cette dernière était justifiée par les soins donnés à sa mère, comme cela avait été régulièrement indiqué à son employeur. L'opposante a joint également une attestation établie le 3 juillet 2012 également par le Dr H\_\_\_\_\_, certifiant la suivre régulièrement depuis octobre 2007 « pour exacerbation de migraines et de troubles digestifs fonctionnels dans un contexte de relation conflictuelle à son travail ». La situation s'était progressivement dégradée, entraînant un état dépressif, aggravant lui-même les migraines et les désordres de la sphère

digestive et par là même, les absences pour cause médicale. Le rectorat n'avait pas retenu une demande de changement de poste au sein de l'université malgré sa propre requête (nдр : celle du Dr H\_\_\_\_\_ ) et la sollicitation du médecin-conseil de l'Etat. Tout cela avait abouti à une incapacité partielle de travail dès septembre 2011, puis complète dès octobre 2011, entraînant finalement le licenciement de Mme G\_\_\_\_\_ au 30 septembre 2012. Par décision du 17 septembre 2012, déclarée exécutoire nonobstant recours, l'université a rejeté l'opposition. Elle avait respecté ses obligations résultant de la LPAC et du RPAC. Elle avait certes une obligation de proposer un reclassement avant de prononcer le licenciement d'un collaborateur. Cependant, malgré les nombreux avertissements qu'elle avait reçus, Mme G\_\_\_\_\_ ne respectait pas ses horaires de travail et était incapable d'annoncer ses absences, y compris celles auprès du SSPE ou du coach. Dans ces conditions, il était apparu vain et inadéquat de reclasser Mme G\_\_\_\_\_, le soutien d'un coach lui ayant été apporté pour l'aider à démarrer des recherches d'emploi. Mme G\_\_\_\_\_ n'ayant pas saisi cette opportunité, seule la résiliation des rapports de travail pouvait mettre un terme à cette situation puisque même la modification des horaires de travail de l'intéressée et la diminution de son taux d'activité n'avaient pas permis de remédier à ses absences. L'université avait très largement tenu compte de l'ancienneté de cette collaboratrice et de sa situation familiale difficile. Le 16 octobre 2012, Mme G\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant à son annulation de même qu'à celle de la résiliation des rapports de service du 18 juin 2012. La chambre administrative devait ordonner sa réintégration au sein de l'université. En cas de refus de cette dernière, l'université devait être condamnée à lui verser un montant équivalent à vingt-quatre mois de son dernier traitement mensuel brut, soit CHF 184'503,60 avec intérêts à 5 % dès le 1<sup>er</sup> octobre 2012. Mme G\_\_\_\_\_ a repris ses explications et conclusions, aucun reclassement ne lui ayant été proposé, en violation de la LPAC. Elle contestait qu'il ait existé un motif fondé de résilier les rapports de travail en raison de l'insuffisance des prestations ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, ses absences étant explicables par sa situation personnelle dramatique et ayant, « quelques incompréhensions mises à part », toutes été expliquées ou excusées. La hiérarchie avait traité la situation de détresse profonde dans laquelle elle se trouvait avec des mesures tatillonnes et vexatoires, aggravant encore la situation d'une fonctionnaire qui avait travaillé pendant plus de trente années à satisfaction. L'université a conclu au rejet du recours le 30 novembre 2012, en contestant les allégués précités. Le juge délégué a convoqué une audience de comparution personnelle des parties le 19 décembre 2012, à laquelle ni Mme G\_\_\_\_\_, ni son conseil, n'étaient présents. Pour les représentantes de l'université, il était difficile de savoir quel était l'état de santé de Mme G\_\_\_\_\_. Quant au reclassement, l'université avait proposé à l'intéressée de bénéficier d'un coaching, qui avait aussi pour but de faciliter un transfert en interne. Il n'y avait pas beaucoup de postes au sein de l'université pouvant correspondre aux compétences de Mme G\_\_\_\_\_ et au taux d'activité que celle-ci souhaitait. Un poste de secrétaire était à durée déterminée, mais entre 80 et 100 %, un autre nécessitait des connaissances linguistiques, que Mme G\_\_\_\_\_ n'avait pas, et le troisième, non seulement des connaissances linguistiques, mais également une présence à des moments clés. L'université n'avait pas entrepris de recherches auprès d'autres administrations, auprès desquelles elle n'avait pas d'accès privilégié, si ce n'était par le bulletin des places vacantes (ci-après : BPV) de l'Etat de Genève, lesquelles étaient déjà sur le site Internet. A aucun moment, Mme G\_\_\_\_\_ n'avait fait part au service des RH de son intérêt pour un poste ou demandé une intervention

en sa faveur. Lorsque de manière anticipée, le service des RH avait eu connaissance de l'ouverture d'un poste à l'université, les personnes susceptibles d'accepter le reclassement de Mme G\_\_\_\_\_ ne s'étaient pas montrées enthousiastes, du fait de l'incertitude quant à la présence de celle-ci à son poste de travail. Le 21 décembre 2012, par pli recommandé, le juge délégué a convoqué une nouvelle audience le 25 janvier 2013, à laquelle la recourante était priée de se présenter. A défaut, ses conclusions pourraient être déclarées irrecevables, par application de l'art. 22 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Le procès-verbal de l'audience du 19 décembre 2012 ayant été adressé au conseil de Mme G\_\_\_\_\_, celui-ci a répondu le 27 décembre 2012 qu'il n'avait jamais reçu de convocation. Il a dès lors été invité à confirmer qu'il avait bien reçu celle pour l'audience du 25 janvier 2013, ce qu'il a attesté le 10 janvier 2013. a. Le 25 janvier 2013, Mme G\_\_\_\_\_ a exposé que la maladie chronique de sa mère, avec des épisodes aigus, avait été diagnostiquée en 1997. A partir de 2007, son horaire de travail avait été modifié. Elle travaillait à 90 % et devait commencer son travail à 9h. M. X\_\_\_\_\_ savait que si elle avait fait des heures supplémentaires la veille, elle commençait le lendemain une heure plus tard, sans qu'elle ait à l'en informer. Elle habitait déjà à Commugny, où elle résidait toujours, avec sa mère. Si elle arrivait en retard le matin à son lieu de travail, c'était soit en raison du retard des trains, soit parce qu'elle n'arrivait pas à se lever, ayant dû veiller sa mère pendant la nuit. Les services à domicile n'étaient pas très développés dans la région dite W\_\_\_\_\_ et n'étaient pas disponibles en cas de crises aiguës. Celles-ci survenaient fréquemment en fin de journée, pendant la nuit et le matin. Si elles se produisaient alors qu'elle-même était absente, sa mère pouvait l'appeler et elle téléphonait alors au médecin. Depuis qu'elle était elle-même en arrêt de travail pour cause de maladie, elle était en permanence à domicile. Elle effectuait des recherches de travail, mais on lui faisait comprendre qu'elle était trop âgée. Elle n'avait pas donné suite aux rendez-vous que le coach lui avait fixés car elle était alors profondément déprimée et le coach n'avait pas saisi l'ampleur de son désarroi. Elle était à ce moment-là suivie par son médecin traitant, qui ne lui avait toutefois pas prescrit d'antidépresseurs. Lors de l'entrevue du 18 avril 2011 avec le responsable des RH, celui-ci lui avait dit qu'il n'y aurait pas de reclassement, ce que M. Y\_\_\_\_\_ lui avait déjà indiqué, notamment par le courrier précité du 7 mars 2011, ce qui l'avait complètement anéantie. Pour la première fois en mars 2009, elle avait demandé à M. Y\_\_\_\_\_, et elle l'avait fait à plusieurs reprises depuis, s'il était possible qu'elle travaille en dehors du rectorat, dans un service où il y aurait moins de pression, pour ne pas être confrontée à l'animosité de son supérieur hiérarchique, qui avait de la rancune à son égard, de sorte que le climat était peu propice à des échanges sereins. Elle a poursuivi en ces termes : « quand vous arrivez au travail dans un climat lourd, c'est difficile à supporter, ce d'autant que mes collègues ont été invitées à me surveiller ». Depuis novembre 2011 ( recte : 2012), elle ne percevait plus aucun salaire, ni aucune indemnité. Elle ne s'était pas inscrite au chômage. Elle était toujours suivie médicalement. Elle n'avait pas de certificat de la part de son médecin traitant attestant de sa capacité ou de son incapacité de travail, mais souhaitait retravailler à 80 %. b. Les représentantes de l'université ont indiqué que Mme G\_\_\_\_\_ était trop jeune pour pouvoir bénéficier d'un PLEND, puisqu'il fallait avoir 58 ans pour le demander. c. Mme G\_\_\_\_\_ a ajouté que le 13 septembre 2012, elle avait rencontré le vice-recteur en charge des RH. Elle avait alors déclaré qu'elle souhaitait retravailler, de préférence en faculté des lettres, tout en étant prête à accepter tout ce qui pourrait se présenter, même à temps partiel. Il lui avait répondu que ce n'était pas possible. Elle avait sollicité une entrevue avec M. Y\_\_\_\_\_ après cette date pour lui faire part de son désir de retrouver un

poste au sein de l'université, mais pas pour travailler avec lui, mais cela lui avait été refusé. En 2009, lorsqu'elle avait envisagé de changer de poste au sein de l'université, M. Y\_\_\_\_\_ lui avait répondu qu'il était content de son travail. Du fait de l'engrenage familial dans lequel elle se trouvait alors, et du fait qu'elle redoutait que M. Y\_\_\_\_\_ soit fâché contre elle, elle n'avait pas persisté dans cette idée. d. Le juge délégué a invité Mme G\_\_\_\_\_ à produire un certificat médical de son médecin-traitant attestant de son actuelle capacité ou incapacité de travail et de le délier du secret médical afin qu'il établisse une attestation circonstanciée, ensuite de quoi la cause serait gardée à juger. Le 30 avril 2013, sous la plume d'un nouveau conseil, le précédent ayant cessé d'occuper, Mme G\_\_\_\_\_ a produit des attestations médicales du Dr H\_\_\_\_\_ du 19 avril 2013, la première étant strictement identique à celle établie par ce même praticien le 3 juillet 2012 - dont le contenu a déjà été décrit ci-dessus - et la seconde, selon laquelle le Dr H\_\_\_\_\_ certifiait que Mme G\_\_\_\_\_ était « médicalement apte à travailler à un taux de 80 % à 90 %, avec la possibilité d'effectuer un jour de travail à domicile sur ordinateur ». Par ailleurs, Mme G\_\_\_\_\_ demandait que les quelques erreurs qui semblaient s'être glissées dans le procès-verbal de l'audience du 25 janvier 2013 soient rectifiées, s'agissant avant tout d'erreurs de dates quant à son activité professionnelle antérieure à 2007. De plus, elle ne percevait plus aucun salaire ni indemnité depuis novembre 2012, en lieu et place de novembre 2011. Ce courrier a été transmis à l'université et joint au dossier, sans que le procès-verbal de l'audience, signé le même jour par Mme G\_\_\_\_\_, ne soit corrigé. Il sera néanmoins tenu compte des modifications apportées par celle-ci dans le courrier de son conseil du 30 avril 2013. EN DROIT 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 LPA). L'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale (art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 - LU - C 1 30). Elle s'organise elle-même et les dispositions complétant la LU sont fixées dans le statut de l'université, les règlements dont celle-ci se dote, sous réserve de l'approbation du Conseil d'Etat, et d'autres règlements adoptés par elle (art. 1 al. 2 et 3 LU). L'université est l'employeur de son personnel (art. 13 al. 1 LU). Pour ce qui a trait à celui-ci, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (LIP - C 1 10) et de la LPAC, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement sur le personnel de l'université, approuvé par le Conseil d'Etat (consultable sur le site [www.unige.ch](http://www.unige.ch)), dont l'art. 201 intitulé « droit applicable au corps du personnel administratif et technique » prévoit que les membres de celui-ci sont soumis aux dispositions de la LPAC, hormis les art. 30 à 31A relatifs aux recours contre une décision de résiliation des rapports de service, ainsi qu'aux recours en matière de certificats de travail, pour lesquels l'art. 217 du règlement du personnel de l'université instaure une procédure d'opposition, préalable au recours à la chambre administrative prévu par l'art. 218 du même règlement, lequel est entré en vigueur simultanément à la LU le 17 mars 2009, de sorte que le présent litige est entièrement régi par ces dispositions. Les motifs d'une résiliation des rapports de travail demeurent régis par la LPAC, Mme G\_\_\_\_\_ étant fonctionnaire au sens de l'art. 5 LPAC. En application de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Constituent notamment un motif fondé au regard de l'art. 22 LPAC : a. l'insuffisance des prestations ; b. l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c. la disparition durable d'un motif d'engagement ; tous trois rendant la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Ces

motifs sont énoncés à titre exemplatif, comme cela résulte de l'adverbe « notamment » figurant à l'art. 22 al. 1 LPAC. Enfin, 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. La décision de résiliation doit être motivée. En application de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement. Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service d'une fonctionnaire pour motifs objectivement fondés au sens de l'art. 21 al. 3 let. a et b LPAC précité, alors même que Mme G\_\_\_\_\_ conteste l'existence d'un tel motif et considère que l'université ne lui a pas proposé préalablement de reclassement. Il résulte de l'état de fait que l'université a fait preuve d'une très grande patience à l'égard de Mme G\_\_\_\_\_, qu'il s'agisse de M. X\_\_\_\_\_ ou de M. Y\_\_\_\_\_, ce dernier, en particulier, ayant à de multiples reprises prié Mme G\_\_\_\_\_ de respecter ses horaires de travail, d'annoncer ses absences, et dans tous les cas, de produire sitôt après celles-ci un certificat médical les justifiant, alors que Mme G\_\_\_\_\_ a continué d'arriver, le matin, à des heures tardives et qu'elle a continué à produire, très largement après ses absences, des certificats médicaux, pour la plupart tous motivés par la maladie de sa mère. Les capacités professionnelles de Mme G\_\_\_\_\_ n'ont jamais été mises en cause, mais du fait qu'il n'était pas possible aux supérieurs de Mme G\_\_\_\_\_ de compter sur elle en raison de ses absences multiples, répétées et imprévisibles, force est d'admettre que le bon fonctionnement du service en a été gravement perturbé et entravé. Face à la maladie chronique de Mme A\_\_\_\_\_ G\_\_\_\_\_, il incombait à la recourante de prendre des mesures pour mettre en place un encadrement approprié pour sa mère, afin d'être à même de remplir ses propres obligations professionnelles et de respecter les devoirs qui étaient les siens, tels qu'ils résultent, en particulier, du titre 3 du RPAC. En effet, selon l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice, et d'après l'art. 21 let. a RPAC, les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes. Enfin, selon l'art. 22 al. 1 et 2 RPAC, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence et de respecter leur horaire de travail. Force est d'admettre que Mme G\_\_\_\_\_ a contrevenu à ces dispositions, ce qui est établi, même si elle le conteste. Les certificats médicaux très généraux rédigés par son médecin traitant et par celui de sa mère, ne permettent pas toujours de distinguer si les absences de la recourante étaient liées à l'état de santé de sa mère ou au sien, le Dr H\_\_\_\_\_ ayant écrit le 3 juillet 2012 qu'une partie seulement des absences de la recourante était justifiée par les soins à donner à la mère de celle-ci. Invitée lors de l'audience de comparution personnelle du 25 janvier 2013 à remettre un certificat médical attestant de son aptitude et de sa capacité de travail, Mme G\_\_\_\_\_ a produit le 30 avril 2013 un certificat médical du Dr H\_\_\_\_\_, daté du 19 avril 2013, strictement identique à celui du 3 juillet 2012, et un autre selon lequel elle serait apte à travailler à un taux de 80 à 90 %, avec la possibilité d'effectuer un jour de travail à domicile sur ordinateur, ce qui n'est pas très explicite. Depuis la révision de la LPAC en 2007, les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. a. Le principe du reclassement, applicable aux seuls

fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'Etat 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 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009). Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la LPAC précitée, l'Etat a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : « il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé(e) 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. A 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 (...). En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée » (MGC 2005-2006/XI A 10421). Selon la jurisprudence, les recherches de l'Etat employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé ( ATA/806/2012 du 27 novembre 2012 ; ATA/616/2010 du 7 septembre 2010). b. La procédure de reclassement est en outre formalisée à 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 et peut faire des suggestions (al. 3). Il 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). c. En l'espèce, et face à l'attitude de la recourante, l'université a mis en place une procédure de coaching en faisant appel à un consultant externe, lequel a de lui-même résilié son mandat, considérant qu'il était vain de continuer à convoquer Mme G\_\_\_\_\_, qui ne se présentait pas aux rendez-vous sans s'excuser, ce qui est établi par les pièces de la procédure. d. La recourante reproche à l'université de ne pas lui avoir proposé un autre poste, mais l'intimée a répondu qu'elle avait cherché en son sein des postes correspondant au taux d'activité susceptible de convenir à Mme G\_\_\_\_\_. Aucun n'était vacant, les seuls disponibles requérant des compétences linguistiques que n'avait pas Mme G\_\_\_\_\_. Certes, la disposition de l'art. 21 al. 3 LPAC implique que des recherches soient faites au sein de l'administration cantonale. L'université a indiqué sans être contredite qu'elle n'avait pas d'accès privilégié auprès des autres départements ou établissements publics autonomes de l'Etat, si ce n'était par le BPV, accessible en ligne à la recourante également, cette dernière n'ayant jamais d'elle-même entrepris une quelconque démarche en ce sens. De plus, il n'est pas possible d'inférer de cette disposition qu'un établissement

public autonome ait l'obligation de rechercher une place en vue d'un reclassement dans toute l'administration cantonale, la LPAC s'appliquant principalement aux fonctionnaires de l'Etat, et par renvoi à ceux des autres entités, ce qui explique la rédaction de cette disposition. Pendant la période où cette procédure de reclassement devait prendre place, Mme G\_\_\_\_\_ était en incapacité complète ou partielle de travail, selon des certificats médicaux produits postérieurement, n'ayant recouvré, selon le certificat médical du Dr H\_\_\_\_\_ du 21 mai 2012, « une capacité théorique de travail à 60 % » qu'à fin juin 2012 et à 90 % à fin juillet 2012, et selon celui du 19 avril 2013 une capacité de travailler à 80 ou 90 %, avec la possibilité d'effectuer un jour de travail à domicile sur ordinateur. Même si la recourante a émis le désir de retravailler au sein de l'université, si possible en faculté des lettres, et qu'elle avait été dévouée pendant trente ans à son employeur, elle a néanmoins fait fi des besoins de ce dernier, parfaitement légitimes au regard des nécessités du bon fonctionnement d'un service d'une part, et du respect du principe d'égalité de traitement avec les autres employés, d'autre part. En conséquence, les motifs de la résiliation de rapports de travail sont établis et fondés, les multiples absences imprévisibles de Mme G\_\_\_\_\_ l'ayant rendue inapte à remplir les exigences de son poste et à fournir des prestations suffisantes. L'université a, préalablement au prononcé dudit licenciement le 18 juin 2012, fait tout ce qui était en son pouvoir pour respecter la procédure de reclassement, la recourante n'ayant pas saisi les chances qui lui étaient offertes par le biais d'un coach ni compris que la patience d'un employeur pouvait avoir des limites. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Il n'est ainsi pas nécessaire d'entrer en matière sur les prétentions financières de la recourante. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de cette dernière, à laquelle aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 LPA). \* \* \* \* PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE

ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 16 octobre 2012 par Madame G\_\_\_\_\_ contre la décision de l'Université de Genève du 17 septembre 2012 ; au fond : le rejette ; met à la charge de la recourante un émolument de CHF 1'500.- ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Etienne Soltermann, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève. Siégeants : M. Thélin, président, Mme Hurni, MM. Dumartheray et Verniory, juges, M. Jordan, juge suppléant. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz le président siégeant : Ph. Thélin Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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