

# GE\_GERICHTE A/3984/2024 vom 26. August 2025

GE Cour de justice, 2025-08-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3984\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3984_2024)

FR: GE\_GERICHTE A/3984/2024 du 26 août 2025

IT: GE\_GERICHTE A/3984/2024 del 26 agosto 2025

## Regeste

LICENCIEMENT ADMINISTRATIF | Rejet du recours d'une fonctionnaire contre un licenciement pour motif fondé en raison de son incapacité ininterrompue de travail pendant plus de vingt mois et de l'avis médical motivé du médecin du travail de l'employeur public. Procédure de reclassement fixée à trois mois conforme au droit dans le présent cas. | LPAC.21.al3; LPAC.22

## Erwägungen

### E. 3

La recourante conteste la conformité au droit de la procédure de reclassement, en alléguant l'absence d'une « réelle volonté » de son employeur quant à son succès, estimant qu'elle n'avait démarré sérieusement qu'en septembre 2024 et qu'elle n'avait ainsi duré qu'un mois. La décision litigieuse était dès lors disproportionnée.

#### E. 3.1

Selon l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le service des RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7).

#### E. 3.2

Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités). L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa

fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un outplacement ( ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a). Il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; 8C\_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité). Seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé de la personne licenciée ( ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

### **E. 3.3**

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 précité consid. 6.2 ; ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui ( ATA/506/2022 précité consid. 9b). L'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 précité consid. 6.2).

### **E. 3.4**

En l'espèce, les pièces du dossier produit par l'autorité intimée démontrent que la procédure de reclassement a été dûment menée par cette dernière, vu le nombre des places vacantes à l'IMAD publiées entre juillet et novembre 2024 et le nombre de destinataires du courriel du 2 août 2024 envoyé par la directrice adjointe RH de l'IMAD visant à identifier un poste adapté aux qualifications et limitations de la recourante. Contrairement à ce que semble penser cette dernière, la période estivale n'empêche pas le déroulement des processus de recrutement. Ladite responsable a procédé fin août 2024 à une relance concernant la recherche d'une place correspondant aux capacités de la recourante. En revanche, celle-ci a envoyé son curriculum vitae actualisé le 5 septembre 2024 seulement, soit près de deux mois après l'ouverture de la procédure de reclassement. Cette attitude tend à réduire les chances de succès de cette procédure et dénote un manque de collaboration, voire d'intérêt, de l'intéressée pour cette démarche qui exige pourtant sa pleine implication. Par ailleurs, il convient d'ajouter que la recourante a bénéficié, entre fin 2022 et début 2023, d'une mesure de coaching, à la suite de l'entretien de bilan RH du 16 septembre 2022, dont les conclusions confirment l'inadéquation du poste de responsable par rapport au profil de la recourante. Dans ces circonstances et vu l'incapacité de travail ininterrompue de cette dernière depuis mars 2023, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en limitant la procédure de reclassement à une durée de trois mois et en l'orientant vers des

postes externes. Cette procédure a donc été menée conformément au droit. Dès lors, le recours doit être rejeté.

#### **E. 4**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

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