

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1420/2018-FPUBL

ATA/346/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 2 avril 2019

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Sarah Braunschmidt Scheidegger, avocate

contre

FONDATION DES PARKINGS

représentée par Me Laurent Baeriswyl, avocat

EN FAIT

- 1) Madame A_____ a été engagée par la Fondation des parkings (ci-après : la fondation) à 100 % en qualité d'agente de contrôle du stationnement à partir du 1^{er} août 2009.

Le cahier des charges précisait qu'une bonne condition physique était nécessaire.

- 2) En 2011, la fondation a résilié le contrat de travail de l'intéressée. Il lui était reproché des absences équivalant à près de 80 % de son temps de travail et une santé fragile non compatible avec les exigences de sa fonction.

La procédure de recours s'est close par un arrêt du Tribunal fédéral (8C_339/2013 du 24 avril 2014) retenant une violation du droit d'être entendu par l'employeur dans le cadre de la procédure de licenciement.

- 3) Le 30 juillet 2014, la fondation a réintégré Mme A_____.

- 4) Mme A_____ a été opérée d'une épaule en décembre 2016. Son état de santé a justifié des arrêts de travail de longue durée.

- 5) La Doctoresse B_____ a confirmé, le 7 juillet 2017, que Mme A_____ était apte au travail, sous réserve de pouvoir poursuivre un travail de bureau à 50 % avec des modalités d'aménagement de celui-ci qu'elle précisait.

Mme A_____ a allégué qu'il aura fallu deux mois pour que le poste de travail soit adapté comme préconisé par le médecin du travail, ce qui ne lui a pas permis un retour à une pleine capacité aussi rapidement qu'espéré.

- 6) Dès l'automne 2017, Mme A_____ a pu recommencer à travailler à 100 % sur deux affectations, l'une comme agente administrative et l'autre comme agente au contrôle du stationnement.

- 7) Par courrier du 4 décembre 2017, la fondation a convoqué Mme A_____ pour un entretien afin d'aborder la « problématique de ses absences régulières depuis 2009 à aujourd'hui ».

L'entretien s'est déroulé le 9 janvier 2018, à la suite duquel Mme A_____ a fait des observations écrites. Elle était à nouveau pleinement capable de reprendre son activité d'agente au contrôle du stationnement. Elle s'en remettait à l'appréciation du médecin-conseil de la fondation.

- 8) Le 30 janvier 2018, la fondation a résilié les rapports de service pour le terme du 30 avril 2018 en raison de l'inaptitude à remplir des exigences du poste, subsidiairement de la disparition durable d'un motif d'engagement.
- 9) Mme A_____ a formulé un recours hiérarchique interne tel que prévu par le statut du personnel du 26 septembre 2016 (ci-après : le statut).
- 10) Par décision du 13 mars 2018, le Bureau de la fondation a confirmé la décision de licenciement.
- 11) Par acte du 30 avril 2018, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu à ce qu'il soit constaté l'absence de motif fondé de la résiliation des rapports de travail. Sa réintégration devait être proposée et, en cas de refus de réintégration, son employeur devait être condamné au versement d'une indemnité de douze mois de salaire pour licenciement infondé. Préalablement, une comparution personnelle des parties et l'audition de témoins étaient sollicitées.

Elle était apte au travail de l'avis de son médecin traitant, de l'avis du médecin du travail, du médecin-conseil et de l'assurance-invalidité. Elle avait par ailleurs repris son poste initial depuis plusieurs mois à son temps de travail habituel. Le motif de résiliation était infondé. Elle offrait de prouver ces faits par l'audition de témoins si nécessaire ou par le biais d'une expertise médicale.

- 12) La fondation a conclu au rejet du recours. La recourante oubliait que, depuis son engagement, des absences cumulées avaient atteint des niveaux tels (près de 80 %) que son inaptitude à remplir les exigences du poste et la disparition durable d'un motif d'engagement avaient dû être constatés. Les absences résultaient non seulement de la pathologie liée à l'épaule, mais aussi de nombreuses autres causes variées (dos bloqué, gastro-entérite, mal aux genoux, refroidissement, migraine, insolation, vomissements, fièvre, problème au ventre, maladie des enfants, virus, lumbago, oreille douloureuse et autres). Le tableau d'absentéisme lui avait été remis. Elle ne l'avait pas contesté. Cette situation empêchait le bon fonctionnement du service de stationnement de la fondation et même du service administratif dans lequel la recourante exerçait depuis juin 2017. Par ailleurs, le reproche portait sur le taux d'absentéisme depuis son engagement. Il s'élevait à 50 % en 2010, 80 % en 2011, 36 % en 2015, 80 % en 2016. Pour la période du 1^{er} janvier au 30 novembre 2017, il s'était élevé à 76 %. Un tel taux d'absentéisme, observé durant plusieurs années, ne résultait pas d'une pathologie particulière, mais de raisons multiples. Il était impossible à la fondation de pouvoir organiser le travail au sein du service du stationnement et même du service administratif. L'imprévisibilité de la présence de la recourante était à ce point importante que les responsables du planning ne pouvaient plus compter sur

elle. L'état de santé général de Mme A_____ était trop fragile pour lui permettre d'exercer la fonction d'agente de contrôle de stationnement.

- 13) Dans sa réplique, la recourante a rappelé, pièces à l'appui, que selon le médecin du travail, elle était physiquement apte à remplir pleinement son poste et l'était déjà au moment du licenciement. Son taux d'arrêt de travail passé ne saurait remettre en question cette aptitude objectivement constatée. Son taux d'absence pour maladie était dans la moyenne des absences maladie des autres employés de la fondation. Elle sollicitait la production par l'intimée des relevés annuels d'absences de 2009 à ce jour pour l'ensemble des collaborateurs, cas échéant de façon anonymisée. Des jours d'arrêt de travail pour accident n'étaient pas pertinents pour l'examen de ses capacités physiques ou de son état de santé en général. Elle était mère célibataire d'un enfant en âge scolaire. Il était possible qu'elle présente un taux d'absentéisme légèrement plus élevé que d'autres de ses collègues du fait qu'elle devait assumer seule les jours de maladie de son enfant. Les douleurs aux cervicales découlaient directement des limitations aux épaules et d'une posture modifiée. Les douleurs au ventre étaient la conséquence de la prise régulière d'antidouleurs. Le taux d'absentéisme n'avait rien à voir avec une constitution fragile ou un état de santé insuffisant pour les exigences du poste. Il était la conséquence médicale d'une opération lourde rendue nécessaire par un accident subi, de surcroît, dans l'exercice de ses fonctions.

- 14) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 15 novembre 2018, Mme A_____ a confirmé que son droit à son traitement n'avait, à aucun moment, été épuisé par ses absences maladie. Elle était à 100 % apte à travailler. Les suites de ses opérations s'étaient petit à petit résolues, conformément à ce qu'avait annoncé son médecin. Le dossier AI était clos. Elle n'avait pas retrouvé d'emploi et percevait des indemnités de chômage en France, qui représentaient le 57 % de son revenu.

Les parties ont confirmé que le dernier contact entre Mme A_____ et un médecin de la fondation datait de juillet 2017.

Pour le surplus, la fondation a précisé que la procédure prévue par le statut en lien avec des problèmes d'état de santé d'un membre du personnel ne s'appliquait pas dès lors que l'absentéisme de l'intéressée était sans lien avec une pathologie médicale particulière. Mme A_____ avait systématiquement fourni les certificats médicaux nécessaires, y compris lors des maladies de ses enfants, dès le premier jour d'absence. La qualité des prestations de Mme A_____ n'avait jamais été remise en cause. Formellement, un reclassement n'était pas exigé par les dispositions applicables au rapport de travail mais avait été testé au service administratif. Il n'avait pas fonctionné en raison de l'absentéisme.

- 15) À la demande de la chambre administrative, la fondation a produit le relevé des absences des agents depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les tableaux indiquent :

- pour 2015, un taux moyen d'absentéisme de 14,99 % pour cent trois agents.

Des explications sont fournies (maladies ; accidents ; prise en charge par l'assurance invalidité, démissions) pour dix-huit personnes ayant respectivement de taux d'absentéisme entre 12 % et 87 %. Aucune explication n'est donnée par l'employeur pour deux personnes présentant des taux de 26 et 28 %. Le taux d'absentéisme de la recourante était de 36 %.

Une personne présente un taux inexpliqué supérieur à la recourante, de 45 %.

- pour 2016, le taux moyen d'absentéisme est de 18 % pour quatre-vingt-cinq agents.

Des explications sont fournies pour seize personnes ayant respectivement des taux entre 18 % et 99 %.

Aucune explication n'est fournie pour sept personnes ayant présenté des taux d'absentéisme entre 22 % et 38 %. Le taux d'absentéisme de la recourante était de 80 %.

La personne présentant un taux de 45 % d'absentéisme en 2015, présentait un taux de 46% en 2016, inexpliqué.

- pour 2017, le taux moyen était de 19 % pour quatre-vingt agents.

Des explications sont fournies pour dix-huit personnes ayant respectivement des taux d'absentéisme entre 19 % et 100 %. Aucune explication n'est donnée pour cinq personnes ayant présenté des taux d'absentéisme entre 32 % et 53 %. Le taux d'absentéisme de la recourante était de 70 %.

La personne présentant un taux d'absentéisme de 45 % en 2015 puis 46 % en 2016 présentait un taux de 34 %, inexpliqué.

- pour 2018, le taux moyen était de 12 % pour quatre-vingts agents.

Des explications sont fournies pour six personnes ayant respectivement des taux d'absentéisme entre 44 % et 98 %. Aucune explication n'est donnée pour deux personnes ayant présenté des taux d'absentéisme de 33 % et 48 %. Aucun taux n'est précisé pour la recourante.

Le taux d'absentéisme de la personne concernée par des taux élevés les précédentes années était de 12 % en 2018. La personne présentant 53 % de taux d'absentéisme en 2017, présentait un taux de 18 % en 2018.

- 16) Dans ses écritures après production des tableaux, anonymisés, Mme A_____ a relevé qu'en 2015, elle avait présenté un taux d'absentéisme de 36 %. Plus de 15 % des employés de la fondation avaient, la même année, un taux d'absentéisme supérieur à 30 %. Son absentéisme pour l'année 2016 s'expliquait par la pathologie de l'épaule, claire et étayée médicalement. Le traitement conservateur, tenté pendant plusieurs mois, n'avait pas permis d'éviter une opération le 23 décembre 2016. L'assurance maladie perte de gains avait d'ailleurs considéré l'incapacité de travail comme justifiée et avait couvert le cas d'assurance. En 2017, sa convalescence s'était poursuivie en lien avec cette pathologie. Si l'on excluait celle-ci, ses absences usuelles ne dépassaient de loin pas l'absentéisme de ses collègues. Son employeur n'avait jamais remis en cause le bien-fondé des certificats médicaux produits ni allégué que ceux-ci auraient été complaisants. L'incidence néfaste de ses absences sur la bonne marche du service était contestée. Celles-ci n'avaient jamais constitué un problème particulier pour l'organisation de son groupe, ce qu'elle offrait de prouver en tant que de besoin par l'audition de la responsable.
- 17) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) La recourante sollicite l'audition d'un responsable afin de démontrer l'absence d'impact de ses absences sur le fonctionnement du service.
- a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_58/2018 du 29 juin 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid.

6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_487/2017 du 5 juillet 2018 consid. 2.1. ; ATA/799/2018 du 7 août 2018).

b. En l'espèce, la chambre de céans a, conformément à la requête de la recourante, organisé une audience de comparution personnelle des parties. Celles-ci ont eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises par écrit et de produire toutes les pièces qu'elles estimaient nécessaires. Il a été donné suite à la requête de l'intéressée que l'autorité intimée produise les relevés d'absence de ses collègues. La recourante a pu prendre position sur lesdits documents, anonymisés, les mêmes pièces non anonymisées ayant été étudiées avec attention par la chambre de céans. L'audition du témoin est sollicitée, dans les dernières écritures, sur un point très précis, non pertinent compte tenu de ce qui suit. Son audition ne sera pas ordonnée. Pour le surplus le dossier est complet et en état d'être jugé.

- 3) Le litige porte sur le bien-fondé de la décision du président de la fondation du 13 mars 2018 confirmant la décision de licenciement de la recourante pour inaptitude à remplir les exigences du poste et disparition durable d'un motif d'engagement.
- 4) La fondation des parkings est un établissement de droit public (art. 3 let. g de la loi sur l'organisation des institutions de droit public du 22 septembre 2017 - LOIDP - A 2 24).
- 5) Les employés sont liés à la fondation par un rapport de droit public (art. 21 al. 1 de la loi sur la Fondation des parkings du 17 mai 2001 - LFPark - H 1 13). Le conseil de fondation établit le statut du personnel et fixe les traitements, après consultation dudit personnel (art. 21 al. 2 LFPark).
- 6) Le personnel de la fondation est régi par le statut, complété par les directives d'application, les procédures et règlements ainsi que par les dispositions mentionnées dans les décisions d'engagement (art. 5.1 statut). En cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 5.3 statut).

Les membres du personnel doivent jouir d'un état de santé leur permettant de remplir leur fonction (art. 13.1 statut). Le directeur général peut en tout temps confier une expertise à un médecin-conseil désigné par la fondation. Les frais sont à la charge de la fondation (art. 13.2 statut). À teneur de l'art. 13.3 statut, en particulier, le médecin-conseil donne un préavis sur l'aptitude au travail envisagé ainsi que sur les éventuelles contre-indications médicales (let. a) ; procède à l'expertise des membres du personnel présentant des absences de longue durée ou répétitives (let. b).

7) Après le temps d'essai, la fondation ne peut notifier une résiliation que pour un motif fondé. Il y a motif fondé lorsque la poursuite des rapports de travail n'est pas compatible avec le bon fonctionnement du service, du département ou de la fondation, notamment en raison :

- de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ;
- de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Le collaborateur peut former un recours hiérarchique auprès de l'autorité interne de recours dans les quinze jours (art. 71.4 statut). La décision de l'autorité interne de recours est attaquant devant la chambre administrative dans les trente jours civils dès sa notification (art. 71.8 statut).

Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motif fondé par la chambre administrative, cette dernière peut proposer la réintégration du collaborateur et, en cas de refus de la fondation, condamner celle-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas douze mois de salaire de base pour les cadres supérieurs, les cadres et les employeurs réguliers (art. 71.10 let. a statut).

8) a. Le statut ne définit pas l' « inaptitude à remplir les exigences du poste » ni la « disparition durable d'un motif d'engagement ».

b. Ces deux notions sont toutefois identiques à celles contenues dans la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) en son art. 22 let. b. et c.

La teneur actuelle de l'art. 22 LPAC est entrée en vigueur le 31 mai 2007. Elle résulte du projet de loi n° 9904 (ci-après : PL 9904) dont l'un des objectifs principaux était la résiliation facilitée des rapports de service. Il ressort de travaux préparatoires que :

- La condition de l'inaptitude concerne une « condition personnelle qui ne peut s'expliquer que dans des cas particuliers ». Une faute n'est pas exigée (Mémorial du Grand Conseil – ci-après : MGC – 2005-2006/XI A 10437).

- S'agissant de la seconde notion, les travaux préparatoires mentionnent à titre d'exemple de disparition durable de motif d'engagement « la situation où, à l'engagement, le ou la candidat-e présente la formation requise par le poste ; cette formation exige un examen périodique pour conserver sa validité ; l'intéressé-e ne se présente pas ou échoue à cet examen. Autres exemples, une obligation de résidence liée à la fonction occupée n'est plus respectée ou un retrait d'un permis de conduire dont la détention est requise. Enfin, l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 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 et art. 26 LPAC). Si la situation perdure sans qu'un remède n'y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé est acquis » (MGC – 2005-2006/XI A 10437).

c. Dans le cadre d'une autre modification législative datant de fin 2015 ayant introduit l'obligation de réintégrer le fonctionnaire licencié sans motif fondé (art. 31 al. 2 LPAC ; projet de loi n° 7526), le rapporteur de la majorité de la commission parlementaire a résumé l'inaptitude et la disparition durable d'un motif d'engagement comme suit : la première notion concerne, par exemple, un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. La deuxième concerne, par exemple, des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

d. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif fédéral, par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers – RS 172.220.1), il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacité ou d'inaptitude. Les aptitudes et capacités insuffisantes constituent un manquement objectif et une cause d'empêchement non fautive de l'employé, qui ne saurait être admise trop facilement car elle tient à sa personne, et qui doit d'abord être corrigée par une formation adaptée ou une modification des rapports de travail (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 6.1.2.1 et 6.1.2.2 ; A-4517/2015 du 15 février 2016 consid. 7.1 ; A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 9.1).

Dans le cas d'une résiliation en raison d'aptitudes ou de capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou de mauvaise volonté à accomplir ce travail, un avertissement préalable n'est nécessaire que pour le dernier cas de figure évoqué, soit la volonté imparfaite de l'employé. Pour cause, s'agissant de critères objectifs, les aptitudes ou incapacités insuffisantes ne peuvent en principe être influencées par l'employé (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4517/2015 précité consid. 7.3 ; A-6723/2013 précité consid. 6.1 s. ; A 969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1).

e. Un employé n'a pas l'aptitude suffisante pour un emploi au sens de l'art. 10 LPers lorsque, pour des raisons objectives en rapport avec sa personne et qui ont un effet sur son travail, il n'est pas apte, ou insuffisamment apte, à effectuer le travail convenu. Les problèmes de santé sont des indices clairs d'un

manque d'aptitude (arrêt du Tribunal fédéral 8C_87/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2).

9) En l'espèce, la recourante a été licenciée le 30 janvier 2018 pour le terme du 30 avril 2018 en raison de son absentéisme.

a. Il n'est pas contesté que l'absentéisme a été régulièrement attesté par les certificats médicaux idoines tant pour ce qui concerne la recourante que son enfant.

b. Il n'est pas contesté non plus que certaines absences résultent de la pathologie liée à l'épaule de la recourante. Celle-ci allègue avoir subi en 2016 des douleurs invalidantes, avant de subir une opération en décembre 2016. Selon la fiche d'aptitude remplie par le médecin du travail le 29 mai 2017, la recourante était apte à reprendre son travail à 50 % pendant un mois puis à 100 %. Le 7 juillet 2017, le même médecin confirmait que l'intéressée était apte au travail, sous réserve de pouvoir poursuivre un travail de bureau à 50 % pendant un mois sur un poste fixe et non un ordinateur portable avec chaise réglable. Selon la recourante, il a fallu deux mois pour que le poste soit adapté comme préconisé.

c. Il ressort du dossier, qu'après la période précitée, les raisons des absences de la recourante, selon les messages WhatsApp envoyés par la celle-ci à l'autorité intimée, étaient respectivement « J'ai très mal, je ne peux pas conduire à cause des cachets » ; « Toute coincée » ; « Inflammation » ; « Fièvre » ; « Virus style roséole » ; « Malade toute la nuit » ; « Ça ne va pas mieux, j'ai dû choper une gastro » ; « Lumbago » ; « Nuit aux urgences pour mon fils » ; « Oreille douloureuse » ; « Ça empire au lieu d'aller mieux » ; « Malgré les antibiotiques, ça ne va pas » ; « Trois jours pour rester auprès de mon fils ».

Les messages datent respectivement des 12, 26, 27 juin 2017, 3, 6, 26 et 27 juillet 2017, 21 et 30 août 2017, 12, 18 et 25 septembre 2017 et 3 octobre 2017. Aucune raison n'était mentionnée à l'absence des 6 et 7 novembre 2017.

d. Il ressort de même du dossier qu'avant la période d'incapacité liée à la pathologie de l'épaule, les motifs d'absence étaient, en 2015, « refroidissement », « opération de son enfant », « examens médicaux », « mal au genou », « ne se sent pas bien », « mal au genou », « migraine », « insolation », « pas bien », « opération », « vomissements », « entorse », « problème au ventre ».

Les messages datent respectivement des 7 janvier 2015, 5, 18 et 26 mars 2015, 11 et 26 mai 2015, 22, 23 et 24 juin 2015 pour les migraines, 8 et 15 juillet 2015, 9 septembre, 19 septembre et 16 octobre 2015 pour les vomissements, 14 et 22 décembre 2015. L'opération mentionnée date du 9 septembre 2015.

En 2014, les absences étaient dues à « dos bloqué », « gastro », « mal au genou », « accident de son enfant », « refroidissement ».

Les messages datent respectivement des 29 septembre 2014, 16 octobre 2014, 10 et 17 novembre 2014 pour les maux de genou, 2 décembre 2014, 18 et 19 décembre 2014 pour le refroidissement.

e. Dans ces conditions, le fait que la recourante soit, médicalement et physiquement, apte à travailler est établi par le médecin du travail. La procédure de l'art. 13 statut ne s'applique pas en l'espèce, s'agissant non pas d'une pathologie unique mais de diverses causes d'incapacité de travail (fièvre, roséole, lumbago, douleurs aux oreilles, etc.).

Les causes d'empêchement de travailler sont nombreuses et diverses. Elles empêchent la recourante de pouvoir mettre son temps à disposition de son employeur et, partant, de fournir les prestations convenues. Elles sont à ce titre une cause d'inaptitude de la recourante à remplir les exigences du poste. Certes, la problématique de l'épaule de celle-ci a entraîné des incapacités de travail, voire a ralenti sa reprise à plein temps. Toutefois, les diverses causes d'absence susmentionnées sont, pour la plupart, sans relation avec ce problème (roséole, oreilles douloureuses, absences pour son fils, etc.). Tel était déjà le cas avant l'accident de l'épaule, en 2014 et 2015, les motifs d'absence étant « dos bloqué, gastro, mal au genou, accident de son enfant, refroidissement, ne se sent pas bien, migraine, insolation, vomissements, entorse, problème au ventre, indéterminé, fièvre ».

La recourante ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que si l'on excluait son absence en raison de ses problèmes d'épaule, ses absences usuelles ne dépasseraient « de loin pas » l'absentéisme de ses collègues. Certes, les taux d'absence au sein de l'autorité intimée sont élevés. Ils sont pour la quasi totalité expliqués. Seul un taux était, en 2015, plus élevé que celui de la recourante, sans motivation versée au présent dossier. Le taux de cette personne est resté haut en 2016, pour diminuer en 2017 et descendre à 12 % en 2018. De même, le taux d'absence de 53 % en 2017 a passé à 18 % en 2018. La moyenne générale sur tous les agents (respectivement de 14 %, 18 %, 19 %, 12% entre 2015 et 2018) demeure toutefois largement inférieure au taux présenté par l'intéressée, respectivement de 50% en 2010, 83 % en 2011, 20 % du 30 juillet au 31 décembre 2014, 36 % en 2015, 80 % en 2016, 70 % en 2017. Même sans considérer la problématique de l'épaule, les motifs d'absence de la recourante avant l'opération étaient déjà divers. Ils le sont restés en 2017, indépendamment de l'opération, étant encore rappelé que la problématique de l'absentéisme s'était déjà présentée en 2011, que l'employeur avait à l'époque voulu licencier l'intéressée et qu'il a tenté, en vain, d'adapter les conditions de travail de la recourante en lui permettant, conformément à la demande du médecin conseil, d'effectuer la moitié de son temps en tâches administratives, sans que la situation ne s'améliore.

En tenant compte des absences pour causes multiples de la recourante, depuis de nombreuses années, avec un taux largement supérieur à la moyenne du

taux d'absentéisme des agents employés, l'autorité intimée n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en considérant que la recourante n'était plus apte à travailler et en prononçant son licenciement.

- 10) La question de la disparition durable d'un motif d'engagement peut souffrir de rester indécise.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

- 11) Vu l'issue du recours, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 avril 2018 par Madame A_____ contre la décision de la Fondation des parkings du 13 mars 2018 ;

au fond :

le rejette ;

met un émoulement de CHF 1'000.- à la charge de Madame A_____ ;

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 (la présente décision) peut être porté(e) 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt (la présente décision) et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Sarah Braunschmidt Scheidegger, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Laurent Baeriswyl, avocat de la Fondation des parkings.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Krauskopf et Junod,
MM. Pagan et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :