

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2775/2024-FPUBL

ATA/782/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 22 juillet 2025**

dans la cause

**A\_\_\_\_\_**

représentée par le Syndicat SIT, soit pour lui, Nathalie DESCLOITRES

**recourante**

contre

**ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTÉGRATION**

représentés par Me Romain JORDAN, avocat

**intimés**

---

## EN FAIT

- A.**
- a.** A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1986, a été engagée par les Établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI) en qualité « d'aide-soignante veilleuse », occupée à 75%, à compter du 1<sup>er</sup> août 2016 pour une période maximale de trois mois.
- b.** Le 12 janvier 2017, l'intéressée a été engagée au taux de 25% dès le 1<sup>er</sup> février 2017 pour une durée indéterminée. Son taux d'activité a été augmenté à 50% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017.
- Son traitement se situait en classe 8, annuité 0, soit un salaire mensuel brut de CHF 2'402.45, versé en treize mensualités.
- c.** Le \_\_\_\_\_ 2019, elle a donné naissance à son fils.
- d.** A\_\_\_\_\_ a été nommée le 1<sup>er</sup> juillet 2020. À compter de cette date, elle a exercé la fonction de veilleuse de nuit dans le cadre d'un poste d'assistante en soins et accompagnement (ci-après : ASA).
- B.**
- a.** À compter du 9 février 2021, elle a été en incapacité de travail pendant plusieurs périodes pour cause de maladie. En 2021, elle a cumulé 150 jours d'absence.
- b.** Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2022, des démarches de détection précoce ont été initiées par l'employeur auprès de l'assurance-invalidité.
- c.** Lors d'une séance avec sa supérieure hiérarchique, B\_\_\_\_\_, le 17 novembre 2023, A\_\_\_\_\_ a sollicité un changement d'affectation. Dans un courriel du 27 novembre 2023, B\_\_\_\_\_ a indiqué que l'intéressée lui avait fait part de son souhait de travailler dans une équipe de jour. Elle souhaitait revenir à un rythme de travail « plus classique » et mettre en pratique ses compétences d'assistante socio-éducative. B\_\_\_\_\_ soutenait pleinement cette demande, ayant noté « une baisse de résistance ». Il n'y avait pas de « CDI en ce moment » et elle lui avait demandé de regarder régulièrement les ouvertures de postes et de postuler de son côté.
- d.** Par certificats médicaux des 28 novembre et 20 décembre 2023, la docteure C\_\_\_\_\_, psychiatre traitante de l'intéressée, a attesté d'une incapacité de travail totale du 29 novembre au 29 décembre 2023 et de 50% de son 50% habituels du 1<sup>er</sup> janvier au 31 janvier 2024. Elle n'était pas apte à effectuer une activité professionnelle avec des horaires de nuit.
- e.** Au 12 janvier 2024, A\_\_\_\_\_ avait cumulé 413 jours d'absence au cours des trois dernières années.
- f.** Dans une fiche d'aptitude remplie le 15 janvier 2024, la docteure D\_\_\_\_\_, médecin du travail, a déclaré A\_\_\_\_\_ inapte à remplir la fonction d'aide-soignante, veilleuse de nuit. Il y avait une « contre-indication définitive à tout travail de nuit ».

**g.** Par certificat médical du 29 janvier 2024, la Dre C\_\_\_\_\_ a attesté d'un arrêt maladie de 20% de son 50% habituels jusqu'au 29 février 2024. Elle n'était pas apte à effectuer une activité professionnelle « avec des horaires de nuit ».

**h.** Par certificat de « reprise de travail » daté du 27 février 2024, la Dre C\_\_\_\_\_ a attesté d'une reprise de travail à 100% dès le 1<sup>er</sup> mars 2024 « avec des horaires de nuit ».

**i.** Par fiche d'aptitude du 4 mars 2024, la médecin du travail a confirmé l'inaptitude de l'intéressée, précisant qu'elle « serait apte à travailler sur (*sic*) un poste de jour si des postes qui correspondaient à ses compétences étaient disponibles au sein des EPI ».

**j.** Par courriers du 21 mars 2024, les EPI ont informé la Dre C\_\_\_\_\_ ainsi que la Caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG) qu'en application de l'art. 26 al. 3 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), ils prendraient prochainement contact avec eux.

**k.** Par courrier du 25 mars 2024, un représentant de la CPEG a répondu que son médecin-conseil ne procéderait à un examen médical de A\_\_\_\_\_ que dans le cadre d'une demande de prestations de l'assurance-invalidité.

**l.** Par certificat du 2 avril 2024, le docteur E\_\_\_\_\_, médecin praticien de F\_\_\_\_\_, a attesté d'une incapacité de travail de 100% du 31 mars au 5 avril 2024.

**m.** Par courrier du 29 avril 2024, A\_\_\_\_\_, représentée par un syndicat, a invité les EPI à lui fournir des explications au sujet de son reclassement.

**n.** Par courriel du 7 mai 2024, les EPI ont répondu que, selon la jurisprudence de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), il n'y avait pas lieu de procéder à une procédure de reclassement lorsque, comme en l'espèce, la fonctionnaire n'était pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque à court et moyen terme.

**o.** Par courriel du 14 mai 2024, A\_\_\_\_\_ a répondu qu'il ressortait des rapports médicaux des 15 janvier et 4 mars 2024 qu'elle était apte au travail de jour. Elle invitait les EPI à reconsidérer leur position et à initier une procédure de reclassement.

**p.** Par courriel du 20 mai 2024, les EPI ont confirmé les termes de leur précédent courriel, rappelant que les postes d'assistant en soins et accompagnement d'ASA n'existaient au sein des EPI que dans le cadre de la fonction de veilleur de nuit.

**q.** Par avis du 28 mai 2024, la docteure G\_\_\_\_\_, médecin-conseil des EPI, a confirmé l'inaptitude de A\_\_\_\_\_ pour « raison médicale concernant le travail de nuit », précisant avoir procédé à un « examen approfondi en collaboration avec la psychiatre et la médecin du travail ».

**C. a.** Le 30 mai 2024, les EPI ont informé l'intéressée qu'ils envisageaient de résilier les rapports de service. Depuis le 8 février 2021, elle totalisait 391 jours d'absence. Tant la médecin du travail que la médecin-conseil des EPI avaient confirmé une inaptitude définitive à reprendre son activité professionnelle pour raison médicale concernant le travail de nuit.

**b.** Le 19 juin 2024, A\_\_\_\_\_ a produit le certificat médical du 27 février 2024 de sa psychiatre traitante, laquelle n'avait manifestement pas été consultée avant l'avis de la médecin du travail du 28 mai 2024. Il en ressortait que son inaptitude au travail n'était que temporaire. Elle était donc apte à travailler et se tenait à disposition de son employeur. L'art. 26 al. 3 LPAC n'avait au demeurant pas été respecté s'agissant de l'examen requis du médecin-conseil. Elle demandait ainsi que son aptitude au travail soit évaluée par un autre médecin du service de santé du personnel de l'État et sollicitait un reclassement sur un poste de jour.

**c.** Par décision du 26 juin 2024, déclarée exécutoire nonobstant recours, les EPI ont mis fin aux rapports de service avec effet au 30 septembre 2024. Les conditions de l'art. 26 LPAC étaient réalisées dans la mesure où ils ne disposaient pas de poste de jour pour la fonction d'ASA. La CPEG lui avait répondu par courrier du 25 mars 2024 qu'elle ne souhaitait pas participer au processus d'établissement de l'examen médical approfondi, au motif qu'il n'existait pas de demande de prestations d'invalidité concernant l'intéressée.

**D. a.** Par acte déposé le 28 août 2024, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et principalement à l'annulation de la décision attaquée et à ce que sa réintégration immédiate soit ordonnée. Subsidiairement, en cas d'impossibilité de la réintégrer, elle a conclu à l'octroi d'une indemnité correspondant à seize mois de son dernier salaire brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

**b.** Par arrêt du 20 mai 2025, la chambre administrative a partiellement admis le recours, constaté que la décision de résiliation des rapports de travail du 26 juin 2024 était contraire au droit, proposé la réintégration de A\_\_\_\_\_ au sein des EPI et ordonné aux EPI, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de transmettre immédiatement sa décision à la chambre administrative.

C'était à juste titre que, se fondant sur les appréciations médicales de la médecin du travail et de la médecin-conseil, les intimés avaient retenu une inaptitude définitive au travail de nuit. Il existait donc une disparition durable du motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC en lien avec l'art. 5 RPAC), justifiant d'engager la procédure prévue par cette disposition en vue d'une éventuelle résiliation des rapports de service par les intimés. Malgré l'invocation erronée de l'art. 26 LPAC, les intimés avaient correctement constaté les faits pertinents en retenant que l'état de santé de la recourante ne lui permettait plus d'exercer sa fonction au poste pour lequel elle avait été engagée.

Les intimés avaient toutefois violé la loi en ne mettant pas correctement en place la procédure de reclassement. Cette erreur de procédure rendait la décision de résiliation des rapports de service contraire au droit.

- E.**
- a.** Par courrier du 4 juin 2025, les EPI ont informé la chambre administrative qu'ils refusaient de procéder à la réintégration de A\_\_\_\_\_ et concluaient à l'octroi d'une indemnité équivalant à un mois du dernier traitement brut. Son travail n'avait pas donné satisfaction. L'intéressée totalisait 391 jours d'absence entre le 8 février 2021 et le 30 mai 2024. Il ressortait de l'arrêt de la chambre administrative que son droit d'être entendue avait été respecté et que la résiliation des rapports de service était bien fondée.
  - b.** Le 27 juin 2025, A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions en paiement d'une indemnité équivalant à seize mois du dernier traitement brut. Il était faux de considérer qu'elle n'avait pas donné satisfaction dans le cadre de ses fonctions. Elle disposait de compétences professionnelles, relationnelles et interpersonnelles reconnues. Elle n'avait jamais reçu d'avertissement ni de recadrage. Le seul problème était sa santé fragile. Son employeur n'avait pris aucune mesure concrète pour l'aider à retrouver un emploi.
  - c.** Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## **EN DROIT**

- 1.** La saisine de la chambre administrative fait suite à l'arrêt du 20 mai 2025 (ATA/560/2025), constatant que le licenciement de l'intéressée était contraire au droit et proposant sa réintégration.
- 2.** Le litige porte sur la fixation d'une indemnité à la recourante à la suite du refus des EPI de la réintégrer dans sa fonction après un licenciement contraire du droit.

**2.1** Selon l'art. 31 LPAC, si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative de la Cour de justice fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (al. 4).

**2.2** Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_472/2014 du

3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C\_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7). L'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17).

L'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5%, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_546/2008 du 29 janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/194/2014 précité).

**2.3** Dans sa jurisprudence, les indemnités allouées par la chambre administrative en cas de violation de la procédure de reclassement se sont montées notamment à :

- six mois dans un cas de licenciement contraire au droit en raison de l'absence de procédure de reclassement ; l'indemnité tenait compte de la durée des rapports de service (douze ans), des conditions du transfert de la recourante au service de facturation – présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter la recourante –, du manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté la recourante, de la chronologie des événements (ATA/1193/2017 du 22 août 2017, confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause 8C\_697/2017) ;

- trois mois dans un cas de licenciement contraire au droit en raison d'une procédure de reclassement limitée au seul établissement public autonome concerné sans autre démarche vers les autres services de l'État ; l'indemnité tenait compte de la capacité de travail pleine dans tout service autre que l'établissement concerné, mais aussi de la durée des rapports de service (plutôt courte de quatre ans) et des difficultés rencontrées dès la période probatoire, qui pouvaient être prises en compte dans ce cadre (ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019) ;

- quatre mois dans un cas de licenciement contraire au droit en raison d'une procédure de reclassement biaisée par la teneur du courriel adressé par le RRH aux RRH des autres départements des intimés ; l'indemnité tenait compte de la durée des rapports de service (pratiquement neuf ans), de l'âge de la recourante (51 ans) et de l'existence de reproches fondés (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019) ;

- six mois dans un cas de licenciement contraire au droit en raison de l'absence de procédure de reclassement ; l'indemnité tenait compte de l'existence de motifs

fondés de résiliation des rapports de service, de l'absence de mise en œuvre d'une procédure de reclassement, de la très longue durée des rapports de service (plus de vingt ans), de l'âge de la recourante au moment du licenciement (56 ans) et de son parcours professionnel pris dans sa globalité (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C\_743/2020 du 30 juin 2021) ;

- six mois dans un cas de licenciement contraire au droit en raison d'une procédure de reclassement insuffisante (courriel unique diffusant la recherche de poste ne répondant pas aux exigences minimales en termes de reclassement) ; l'indemnité tenait compte de l'existence de motifs fondés de résiliation des rapports de service, de la durée des rapports de service (plus de neuf ans), de l'âge de la recourante au moment du licenciement (54 ans) et de son parcours professionnel pris dans sa globalité (ATA/1087/2021 du 19 octobre 2021 consid. 4d).

**2.4** En l'espèce, la recourante réclame une indemnité de seize mois de son dernier traitement brut alors que les intimés concluent au versement de l'indemnité minimale d'un mois.

Il n'est pas contesté que la recourante, âgée de 38 ans au moment de la décision litigieuse, a retrouvé un emploi. Elle a travaillé pour les intimés au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée au taux de 50% depuis 2017. Cette durée a toutefois été interrompue par de nombreuses absences pour raison de santé. Durant sa période probatoire, l'intéressée a accumulé 180 jours d'absence pour maladie, sa nomination ayant été reportée au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Par la suite, elle a cumulé 69 jours d'absence en 2020, 166 jours en 2021, 46 jours en 2022 et 113 jours en 2023. Elle n'a pas repris le travail en 2024. En raison de son état de santé, les EPI ont procédé à l'établissement d'une détection précoce auprès de l'office cantonal de l'assurance-invalidité le 21 mars 2022. Si les entretiens d'évaluation et de développement du personnel de 2017 et 2020 dressent un bilan globalement positif, ses prestations n'ont plus été évaluées par la suite.

Ainsi, compte tenu de l'ensemble des circonstances, en particulier de l'existence de motifs fondés de résiliation des rapports de service, de la durée des rapports de service, interrompus par de nombreuses absences pour raison de santé, du fait que le travail fourni par la recourante a donné satisfaction, à tout le moins jusqu'en 2020, de l'absence de mise en œuvre de la procédure de reclassement et de la reprise d'une activité après la décision entreprise, l'indemnité sera arrêtée à trois mois de son dernier traitement mensuel brut. Elle comprendra le treizième salaire au prorata de ces trois mois et n'est pas soumise aux cotisations sociales. Enfin, la recourante réclame des intérêts moratoires de 5% dès le 1<sup>er</sup> octobre 2024. Le choix d'une date moyenne pour le calcul des intérêts correspond à une solution pragmatique qui peut être suivie.

- 3.** Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 500.- sera allouée à la recourante, à la charge des intimés (art. 87 al. 2 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).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

fixe l'indemnité due par les Établissements publics pour l'intégration à A\_\_\_\_\_ pour refus de réintégration à trois mois de son dernier traitement brut, comprenant le treizième salaire au prorata, avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> octobre 2024 ;

condamne en tant que de besoin les Établissements publics pour l'intégration au paiement de ce montant ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 500.- à A\_\_\_\_\_, à la charge des Établissements publics pour l'intégration ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; 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, avenue du Tribunal-fédéral 29, 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 au Syndicat SIT, soit pour lui, à Nathalie DESCLOITRES, représentant la recourante, ainsi qu'à Me Romain JORDAN, avocat des Établissements publics pour l'intégration.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. HÜSLER ENZ

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :