

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/61/2015-FPUBL

ATA/1299/2015

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 8 décembre 2015**

dans la cause

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

représenté par le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

contre

**DÉPARTEMENT DE L'AMÉNAGEMENT, DU LOGEMENT ET DE  
L'ÉNERGIE**

---

## EN FAIT

1. Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_1979, a été engagé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 par l'État de Genève, pour une durée indéterminée et à 100 % à la fonction de nettoyeur au service de la conciergerie du département des constructions et des technologies de l'information, devenu depuis lors le département de l'aménagement, du logement et de l'énergie (ci-après : DALE). Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2007, il a été affecté au service de la maintenance des routes cantonales en qualité de cantonnier. Ces deux postes étaient rémunérés par un traitement correspondant à celui de la classe de fonction 4.
2. Par arrêté du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> juillet 2008, M. A\_\_\_\_\_ a été nommé fonctionnaire.
3. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le DALE a décidé du retour de l'intéressé au sein de son service travaux et entretiens. Il était affecté à la conciergerie d'un cycle d'orientation.
4. Le 9 mars 2012, M. A\_\_\_\_\_ a été victime d'un accident non professionnel pour lequel il a été hospitalisé jusqu'au 16 mars 2012 à B\_\_\_\_\_. À partir de cette date, il a débuté pour lui une longue période d'incapacité totale de travail.
5. Le 8 janvier 2014, pour des raisons médicales attestées par le médecin traitant qui le suivait après son accident, l'intéressé se trouvait encore dans l'incapacité totale de travailler et comptait 685 jours d'absence.

À cette date, le service de santé du personnel de l'État (ci-après : SSPE), rattaché à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), a rédigé un rapport, sous la signature de la docteure C\_\_\_\_\_, médecin du travail assistante, au sujet de la situation de M. A\_\_\_\_\_. Dans le cadre du suivi de ce collaborateur, le SSPE, avait constaté que le problème médical à l'origine de son certificat de capacité de travail ne pouvait pas être considéré comme résolu. Suite à son accident professionnel du 9 mars 2012, l'intéressé présentait toujours des limitations fonctionnelles de son membre inférieur droit. Néanmoins, grâce à l'optimisation de sa prise en charge médicale et du traitement chirurgical institué, l'évolution de son état de santé permettait d'envisager une reprise des activités professionnelles à titre thérapeutique. Il devrait s'agir d'une reprise d'activité à temps partiel et adaptée à ses limitations fonctionnelles.

La Dresse C\_\_\_\_\_ préconisait une reprise de son activité de nettoyeur à un taux de 25 % à 50 % du taux contractuel, avec un travail idéalement en binôme avec un autre nettoyeur. Progressivement, le taux d'activité pourrait être augmenté en fonction de son état de santé. Pendant cette reprise, l'emploi du temps de

l'intéressé devrait être organisé de façon à éviter de longues périodes d'activité d'affilées.

6. M. A\_\_\_\_\_ a repris à un taux d'activité réduit son travail le 23 janvier 2014.
7. Le mercredi 12 février 2014, le chef de secteur dudit office a adressé un courriel à la direction des ressources humaines du département (ci-après : DRH) au sujet de cette reprise. Après une collaboration d'environ dix jours, il constatait que M. A\_\_\_\_\_ n'avait plus les capacités physiques pour accomplir les prestations prévues par son cahier des charges. Il était chargé de la levée des poubelles d'étages et des bureaux, seule action qui pouvait lui être confiée au vu des restrictions liées à son état de santé. Une telle tâche engendrait de gros efforts liés à la posture, d'où un surplus de fatigue. La manutention des bacs (bien que légers) et le manque de mobilité provoquaient un risque de déséquilibre, soit de chute. L'état de santé de l'intéressé avait nécessité de la part de ses collègues, un encadrement un peu plus spécifique. Les impératifs de santé et de sécurité exigés par la prise en charge de l'intéressé ne pouvaient pas être assumés et assurés par sa hiérarchie. Il demandait à ce que l'on mette fin à la collaboration d'ici à la fin de la semaine, ce qui fut fait.
8. Suite à cela et le même jour, une collaboratrice du SSPE a acheminé un courrier à la DRH. La Dresse C\_\_\_\_\_ allait être avisée de la situation. Elle allait intervenir auprès de l'assurance accidents (ci-après : SUVA) pour lui faire part des constatations faites par le milieu du travail au sujet de la situation professionnelle de l'intéressé.
9. Le 14 mars 2014, le secrétariat général du département a informé M. A\_\_\_\_\_ de ce qu'il avait atteint depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014 la limite des 730 jours civils d'absence sur une période d'observation plus de 1095 jours. Par conséquent, la fin de son droit au traitement était effective depuis le 2 mars 2014.
10. Il ressort de différentes pièces du dossier que M. A\_\_\_\_\_ a fait l'objet, le 5 mai 2014, d'une expertise effectuée par la doctoresse D\_\_\_\_\_, neuropsychologue, dont le contenu sera repris plus loin pour respecter la chronologie des faits. Ce document, couvert par le secret médical, n'a été accessible aux parties qu'en toute fin de procédure.
11. Le 22 juillet 2014, le SSPE, sous la plume de la Dresse C\_\_\_\_\_, a fait parvenir au département un préavis médical dans le cadre du processus de retour au travail de M. A\_\_\_\_\_. L'état de santé de l'intéressé, au bénéfice d'un certificat d'incapacité de travail totale depuis le 16 mars 2012, ne lui permettait pas de reprendre son activité de nettoyeur. Il devait, de l'avis du médecin, bénéficier des prestations de l'assurance-invalidité (ci-après : AI). Ce préavis faisait suite à une évaluation par l'« interface santé-travail » de la situation de

l'intéressé, basée entre autres sur la réalisation d'examens complémentaires et bilans de santé spécialisés, ainsi que sur l'analyse de son parcours professionnel et scolaire. Étaient également pris en compte les démarches menées par le SSPE en collaboration avec le service des ressources humaines et sa hiérarchie visant à favoriser la reprise de l'activité professionnelle. M. A\_\_\_\_\_ devait bénéficier d'une activité adaptée. Dans cette perspective, il était essentiel que les exigences de rendement soient plus souples et moins grandes que celles appliquées dans les postes de travail existant dans le marché primaire de l'emploi et qu'il puisse compter sur un encadrement constant qui tienne compte de ses capacités et de ses limitations sur le plan somatique (résiduelles et consécutives à son accident non professionnel du 9 mars 2012), de même que cognitives.

12. Par deux certificats des 1<sup>er</sup> et 9 septembre 2014, le docteur E\_\_\_\_\_, chirurgien orthopédique de M. A\_\_\_\_\_ a certifié que l'état de santé de l'intéressé « sur le plan orthopédique » était compatible avec une reprise du travail à 100 % dès le 29 septembre 2014.
13. Dans un courriel du 17 septembre 2014 adressé à la DRH, le docteur F\_\_\_\_\_, médecin associé en santé-travail au sein du SSPE a confirmé que le certificat de reprise du travail émis par le Dr E\_\_\_\_\_ ne concernait que l'aspect relatif à l'accident de 2012. Ainsi que cela avait été indiqué dans le préavis du 22 juillet 2014, M. A\_\_\_\_\_ était inapte à la fonction pour des motifs médicaux autres que ceux relevant dudit l'accident. Il se référait à l'expertise psychoneurologique du 5 mai 2014. Dès lors, il maintenait son préavis d'aptitude à la fonction.
14. Le 22 septembre 2014 la responsable de secteur au sein de la DRH (ci-après : la responsable de secteur RH), a écrit à M. A\_\_\_\_\_. Elle prenait note que celui-ci était autorisé sur le plan orthopédique à reprendre son activité professionnelle à 100 % dès le 29 septembre 2014. Toutefois, pour respecter le préavis médical du SSPE du 22 juillet 2014, il n'était pas autorisé à reprendre à la date précitée son activité de nettoyeur au sein de l'État de Genève. La situation allait être abordée lors de l'entretien qui se déroulerait le 9 octobre 2014 et pour lequel elle le convoquait.
15. Le 9 octobre 2014, la responsable de secteur RH a mené l'entretien de service annoncé dans le courrier précité. M. A\_\_\_\_\_ était assisté d'un représentant de son syndicat. Selon le procès-verbal de l'entretien, après avoir rappelé la situation professionnelle de ce dernier, caractérisée par une période continue d'incapacité de travail ainsi que par la fin du droit au traitement, il avait été fait référence au préavis médical du SSPE du 22 juillet 2014. Celui-ci avait été confirmé le 17 septembre 2014. Le préavis médical précisait que l'intéressé devait bénéficier des prestations de l'AI, à laquelle elle avait déjà transmis tous les renseignements utiles. Il résultait de cette situation que l'intéressée était inapte à

remplir ses devoirs de fonction dans quelque poste que ce soit au sein de l'administration cantonale.

Ces faits étaient susceptibles de constituer un manquement au sens de l'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). En effet, l'état de santé de l'intéressé, dûment constatée par le SSPE, ne lui permettait pas de remplir les devoirs de sa fonction. L'employeur envisageait de mettre fin aux rapports de service, mais n'envisageait pas de rechercher préalablement si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondrait mieux à ses capacités, étant donné que son état de santé ne lui permettait plus de remplir ses devoirs de fonction dans quelque poste que ce soit.

Invité à se déterminer lors de l'entretien, M. A\_\_\_\_\_ a émis la crainte de ne pas pouvoir retrouver de travail malgré les cours de reconversion qu'il avait commencé à prendre par l'intermédiaire de la SUVA. Selon lui, la fin des rapports de service était prématurée, car il recevait encore les indemnités de perte de gain de cette institution. Par ailleurs, l'employeur aurait dû tenir compte du certificat médical du 1<sup>er</sup> septembre 2014 de son médecin-traitant confirmant qu'il pouvait reprendre ses activités. Le SSPE devait donc solliciter un nouveau préavis médical.

16. Le 13 novembre 2014, la responsable du secteur RH a communiqué à M. A\_\_\_\_\_ une copie du courriel que le Dr F\_\_\_\_\_ lui avait adressé le 17 septembre 2014. Elle désirait joindre cette pièce au compte rendu.
17. Dans le délai qui lui avait été accordé à l'issue de l'entretien de service précité, M. A\_\_\_\_\_ a transmis des observations complémentaires. Il était surpris de lire dans le procès-verbal que le SSPE avait confirmé le 17 septembre 2014 la validité de son préavis médical du 22 juillet 2014. Il ignorait ce fait jusque-là. Il en voulait pour preuve le fait que, lors de l'entretien de service, son représentant avait lourdement insisté sur la nécessité que ce service se prononce à nouveau formellement sur l'existence d'une telle incapacité et réactualise le préavis du 22 juillet 2014. Il persistait donc dans cette requête.

En outre, il contestait formellement la teneur dudit préavis. Le SSPE sortait de son rôle lorsqu'il affirmait que dans son cas, il était essentiel que les exigences de rendement soient plus souples et moins grandes que celles appliquées aux postes de travail existant dans le marché primaire de l'emploi. Un tel jugement n'entrait pas dans ses compétences mais dans celles de l'AI. Il s'étonnait qu'en juillet 2014 soient mises en exergue des prétendues limitations cognitives l'empêchant de prendre tout emploi sur le marché primaire alors que jusqu'à son accident du 9 mars 2012, il avait travaillé à satisfaction durant plus de sept ans au service de l'État. Il ne voyait pas quelles limitations il pourrait rencontrer sur le

plan somatique puisque son médecin traitant avait prescrit une reprise de travail à 100 % dès le 1<sup>er</sup> septembre 2014. Il relevait également que, malgré l'amélioration de son état de santé, son employeur n'avait jamais exploré de pistes permettant une reprise de travail moyennant l'adaptation de son cahier des charges ou de ses outils de travail sur le plan ergonomique. Finalement, dans la mesure où la SUVA payait des indemnités journalières et que l'AI était saisie de son cas, il n'y avait aucune urgence à procéder à la résiliation des rapports de service, à moins que l'employeur ne cherche à empêcher toute reprise du travail. Il demandait à ce que l'État employeur mette tout en œuvre pour lui permettre de reprendre une activité professionnelle au sein du service public.

18. Le 27 novembre 2014, le chef du département a notifié à M. A\_\_\_\_\_ une décision résiliant les rapports de services pour motifs fondés, soit pour disparition durable d'un motif d'engagement. Cette décision était exécutoire nonobstant recours. Il se référait aux motifs qui avaient été exposés à ce dernier lors de l'entretien du 9 octobre 2014.
19. Le 19 décembre 2014, la cheffe de service du SSPE a écrit à M. A\_\_\_\_\_ lequel avait sollicité le réexamen de sa situation. Après un entretien avec le Dr F\_\_\_\_\_ et une étude du dossier, elle n'entendait pas entrer en matière sur sa demande de rencontrer une nouvelle fois un médecin de ce service. Elle l'encourageait à poursuivre les démarches entreprises avec la SUVA et l'AI, en vue de rechercher une activité adaptée à sa santé.
20. Par acte posté le 8 janvier 2015, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de résiliation des rapports de service du 27 novembre 2014 précitée, en concluant à son annulation. La chambre devait constater qu'il disposait des capacités nécessaires pour exercer une fonction à un taux de 100 % dans l'administration cantonale, suivant ses capacités, notamment pour son activité précédente de nettoyeur. Le département des finances devait être enjoint de lui proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels, ainsi que de rechercher un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondant à ses capacités.

La résiliation des rapports de service n'était pas simplement non conforme au droit, mais arbitraire. Malgré les certificats médicaux du Dr E\_\_\_\_\_, qui constituaient pourtant des éléments nouveaux, l'employeur n'avait pas convoqué le recourant pour qu'il subisse un examen complémentaire auprès du SSPE. Il était dès lors arbitraire de s'appuyer sur l'avis médical du 22 juillet 2014 pour justifier le licenciement. Cela était d'autant plus vrai que le contenu des certificats médicaux du Dr E\_\_\_\_\_ n'avait pas été contesté par le SSPE. Il était peu crédible que des limitations d'ordre cognitif dont il contestait l'existence, empêchaient l'exercice d'une activité de nettoyeur. La position de l'employeur exprimée lors de l'entretien de service du 9 octobre 2012 déduisant de la situation

médicale qu'il était inapte à remplir ses fonctions dans quelque poste que ce soit au sein de l'administration cantonale était insoutenable. Lorsqu'un agent public subissait une incapacité de travail en raison d'une atteinte à sa santé, le fait qu'il soit susceptible de percevoir une prestation AI en fonction d'un taux d'invalidité qui n'était pas encore déterminé, n'empêchait pas qu'il puisse tout de même continuer à travailler dans le cadre de l'administration. Quoi qu'il en soit, inférer d'une telle situation une inaptitude totale au travail constituait une évaluation arbitraire. Tout autant arbitraire était le fait que l'employeur, sur cette base, ait décidé de ne pas envisager de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale ne pourrait pas lui convenir.

Le licenciement était contraire au droit en l'absence de motif fondé. Il disposait des capacités nécessaires pour l'exercice de son activité de nettoyeur et l'on ne saurait accepter une exploitation arbitraire des faits pour aboutir à une solution légale qui arrangerait bien son employeur en le dispensant de toute obligation légale de reclassement.

21. Le 10 février 2015, le département a répondu au recours, concluant à son rejet.

La décision de licencier l'intéressé était conforme au droit. La décision de se séparer de ce collaborateur avait été prise à la lumière du constat du SSPE du 22 juillet 2014. Il n'était pas contesté que les certificats de reprise du travail des 1<sup>er</sup> et 9 septembre 2014 du médecin orthopédiste mentionnaient que l'état de santé de M. A\_\_\_\_\_ était compatible avec une reprise du travail. Toutefois, cette appréciation ne concernait que le plan orthopédique. Or, l'intéressé continuait à subir des séquelles somatiques et cognitives et celles-ci faisaient obstacles à sa reprise du travail sur le marché primaire de l'emploi. Il devait être mis au bénéfice d'une rente AI et avoir une activité dite « protégée », mais n'était plus apte à exercer une fonction au sein de l'État.

22. Les parties ont été entendues lors d'une audience de comparution personnelle du 13 avril 2015. Il en est ressorti les éléments supplémentaires qui suivent.

Selon le recourant, lorsqu'il avait repris son travail en janvier 2014, il avait rencontré des difficultés en rapport avec des problèmes physiques découlant des séquelles de son accident (problèmes de posture). Le concierge avec lequel il travaillait avait parlé de problèmes d'équilibre qu'il n'avait pas lui-même constatés. Dans les contacts qu'il avait eus avec la Dresse C\_\_\_\_\_, celle-ci lui avait dit qu'il souffrait de problèmes de concentration et qu'il serait difficile d'acquérir une formation pour exercer une autre fonction au sein de l'administration. Il admettait avoir effectué très peu d'études, ce qui rendait difficile une possibilité de reclassement.

Selon la représentante du département, le SSPE avait non seulement constaté les problèmes de santé physique que le recourant admettait, mais il avait retenu que celui-ci rencontrait des problèmes psychologiques et neurologiques qui avaient été mis en évidence par l'expertise de la Dresse D\_\_\_\_\_. Les éléments en question empêchaient toute reprise d'activité à l'État de Genève. Elle ne pouvait pas être plus précise à ce sujet, car cela relevait du secret médical. Le préavis du SSPE du 22 juillet 2014 liait le département concernant l'évaluation de l'aptitude à travailler de l'intéressé pour le compte de l'État. Le rôle du SSPE face à une personne qui rencontrait des difficultés était de déterminer non seulement si elle était apte à reprendre son poste, mais s'il était possible de la réaffecter à un autre poste, moyennant un complément de formation si nécessaire. En l'espèce, ce service avait exclu cette possibilité. Le rapport du SSPE du 22 juillet 2014 traitait de ces deux aspects. C'était le médecin de ce service qui avait pris la décision de faire examiner M. A\_\_\_\_\_ par un médecin neuropsychologue, sans intervention du département. Si celui-ci n'avait effectué aucune démarche en vue de reclasser M. A\_\_\_\_\_, c'est qu'un tel processus ne pouvait être engagé que s'il y avait constat de l'aptitude à travailler au sein de l'État. Tel n'était pas le cas en l'espèce.

23. M. A\_\_\_\_\_ ayant relevé du secret médical la Dresse C\_\_\_\_\_, celle-ci, relevée également du secret de fonction, a été entendue comme témoin lors d'une audience le 15 juin 2015.

a. Selon la praticienne, le cas de M. A\_\_\_\_\_ avait été signalé au SSPE par un collaborateur de la DRH. Il s'agissait pour ce service de connaître les chances de reprise du travail, ou de déterminer s'il y avait lieu d'effectuer des démarches auprès de l'AI. L'intéressé avait été reçu par le Dr F\_\_\_\_\_ qui n'avait pu l'examiner dans un premier temps, car il n'avait pas déféré à ses convocations. Le conseil de l'intéressé lui avait signalé qu'il lui était impossible de se rendre à un rendez-vous, car son client avait été accidenté et était hospitalisé. Elle-même avait rencontré M. A\_\_\_\_\_ le 20 décembre 2013 après que la DRH ait signalé au SSPE que l'intéressé envisageait une reprise du travail pour janvier 2014, sur avis de son médecin orthopédiste du 3 décembre 2013. Le Dr F\_\_\_\_\_ avait alors eu un contact avec ce dernier qui n'envisageait une possibilité de reprise de travail qu'après seulement une troisième intervention chirurgicale qui devait encore avoir lieu. Il avait alors évoqué l'idée de trouver un poste adapté à sa problématique.

Elle avait rencontré l'intéressé en décembre 2013. Celui-ci s'était montré anxieux de pouvoir recommencer une activité. À défaut de pouvoir reprendre une activité de nettoyeur, il envisageait une formation en bureautique pour trouver un emploi de remplacement. Ainsi, en décembre 2013, l'objectif qu'elle recherchait était de préparer une reprise du travail de l'intéressé à son poste, mais à titre thérapeutique. À cette époque, aucune mesure de reclassement n'était envisagée. Elle avait travaillé en contact constant avec les services de la DRH, son médecin-traitant et les assureurs. C'était dans cette optique qu'elle avait adressé

son préavis du 8 janvier 2014 à la DRH. Elle l'avait rédigé après avoir effectué une simulation dans son service pour vérifier quels gestes le collaborateur pouvait ou ne pouvait pas accomplir.

Malheureusement, la tentative de reprise de travail avait échoué sur décision du chef de secteur de M. A\_\_\_\_\_. Celui-là estimait qu'il y avait un trop grand risque d'accident. Dès ce moment, elle avait opté pour un éventuel reclassement de l'intéressé et avait pris contact avec la SUVA dans ce sens, même si cet organisme n'envisageait pas encore une telle mesure. En effet, selon elle la problématique de santé n'était pas consolidée en raison de l'éventualité d'une troisième opération, prévue en été 2014.

À la suite de l'échec de la tentative de reprise d'activité de M. A\_\_\_\_\_, elle avait constaté que celui-ci réagissait de manière très émotionnelle et anxieuse face à cette situation, caractérisée par des téléphones incessants au service, ainsi que par des interventions impromptues dans les bureaux. Cela avait nécessité de sa part et de la part de toute l'équipe du SSPE, des prises en charge improvisées en raison de son état psycho-émotionnel. Elle avait alors soumis le cas au psychiatre du SSPE qui avait établi un rapport à son intention le 27 mars 2014, dans lequel il répondait à un certain nombre de questions qu'elle avait posées et avait préconisé l'établissement d'un bilan neuropsychologique de M. A\_\_\_\_\_. À ce stade, elle avait transmis un préavis à la DRH en signalant qu'il n'y avait pas de retour possible au travail. Elle avait mandaté la Dresse D\_\_\_\_\_ qui avait reçu M. A\_\_\_\_\_ et dressé un rapport le 6 mai 2014. Dans ce rapport, la neuropsychologue constatait une insuffisance des fonctions cognitives et un état d'anosognosie. Elle avait consulté les rapports d'évaluation de l'intéressé établis par la DRH et constaté qu'il figurait déjà des éléments se rapportant aux difficultés de l'intéressé, mis en évidence par le neuropsychologue. Le dossier de l'intéressé mettait également en évidence que dans son parcours professionnel, M. A\_\_\_\_\_ avait travaillé en atelier protégé, ce qui démontrait la nécessité d'un encadrement en permanence.

Elle avait établi le préavis du 22 juillet 2014 sur la base de ces constats. La situation était complexe. D'un côté, le médecin traitant signait des certificats de reprise du travail en tant que médecin-chirurgien. D'un autre côté, l'examen du collaborateur, sous un angle neuropsychologique, conduisait à ne pas admettre une aptitude à reprendre son activité. Dans ces circonstances, elle ne pouvait pas signer une déclaration d'aptitude au service, d'une part en raison des risques encore existants de chutes, liés à un état non consolidé sur le plan ostéo-articulaire, mais d'autre part, en raison des constats relevés au sujet de l'état neuropsychologique de l'intéressé découlant des insuffisances cognitives relevées par la neuropsychologue, aggravées par un état anxieux consécutif à l'accident et à son contexte, mais aussi à des caractéristiques de personnalité. Le SSPE ne

s'attendait pas à ces derniers constats. M. A\_\_\_\_\_ était une personne appréciée au sein du service et ses membres voulaient l'aider au mieux.

Dans la situation de l'intéressé, signer une déclaration de reprise du travail risquait de mener dans le futur à une décision de licenciement pour insuffisance de prestations. En réalité, dans son cas, les limites de sa condition neuropsychologique et intellectuelle constituaient la cause de ses difficultés professionnelles. Du point de vue du SSPE, son état de santé ne manquerait pas de s'aggraver en cas de reprise du travail.

Sur cette base, elle avait également adressé un courrier le 12 mai 2014 à l'AI pour l'informer de cette situation. M. A\_\_\_\_\_ devait bénéficier d'une rente AI, ainsi que d'un travail dans un atelier protégé. En réalité, l'accident qui était intervenu avait interrompu un processus risquant d'aboutir à une résiliation des rapports de travail. Si l'on se réfère à la teneur des rapports d'évaluation qui avaient été établis, il n'y avait pas de lien de causalité entre l'accident et les problèmes cognitifs constatés, si ce n'était que l'anxiété consécutive aux suites de l'accident avait aggravé la situation.

Elle a encore précisé ceci : le SSPE avait refusé de signer une déclaration de reprise du travail, au motif que le cahier des charges d'un nettoyeur nécessitait d'être autonome, ce qui n'était pas le cas de l'intéressé.

Au cours de son audition, la Dresse C\_\_\_\_\_ a remis différents documents au juge délégué, soit :

- un certificat du 30 septembre 1999 émis par les établissements publics sociaux-éducatifs pour personnes handicapées mentales (ci-après : EPSE), certifiant que l'intéressé avait été engagé au sein des EPSE comme employé de cuisine en poste protégé de 1997 à 1999. Selon ce document, M. A\_\_\_\_\_ était une personne qui pouvait trouver un emploi correspondant à ses possibilités à condition d'être encadré en permanence ;
- une copie de deux fiches de transmission au docteur G\_\_\_\_\_ du 21 mars 2014 par lesquelles la situation médicale de M. A\_\_\_\_\_ était exposée et un certain nombre de questions lui étaient posées en rapport avec l'existence éventuelle d'une affection médicale de nature psychiatrique ;
- une copie de la réponse du Dr G\_\_\_\_\_ du 27 mars 2014 ;
- une copie du courrier adressé par la Dresse C\_\_\_\_\_ à l'AI le 12 mai 2014 ;
- une copie de sa requête à la Dresse D\_\_\_\_\_ qui avait effectué un examen neuropsychologique de M. A\_\_\_\_\_ et une copie du rapport de cette dernière du 6 mai 2014. Les éléments utiles desdits documents seront repris si nécessaire dans la partie juridique du présent arrêt.

b. À l'issue de l'audition du témoin, M. A\_\_\_\_\_ est intervenu. Il a confirmé que l'AI voulait lui verser une rente d'invalidité à 100 %, sans mesure de reclassement et était abasourdi d'entendre la Dresse C\_\_\_\_\_. Il avait été engagé en 2005 comme nettoyeur et n'avait pas l'impression d'avoir démerité à ce poste. Si tel avait été le cas, il y aurait longtemps qu'il aurait fait l'objet de remarques.

Il a déposé des conclusions complémentaires et complété son recours en demandant que le département soit condamné à lui verser une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son salaire brut pour licenciement non conforme au droit, dans l'hypothèse où il ne le réintégrerait pas ou ne rechercherait pas si un autre poste au sein de l'administration cantonale était disponible, qui correspondait à ses capacités.

24. Le 28 août 2015, M. A\_\_\_\_\_ a persisté dans les termes de son recours. Lors de son audition, la Dresse C\_\_\_\_\_ avait, de manière surprenante, déclaré qu'après réception du rapport du médecin psychiatre, elle avait transmis un préavis au service des ressources humaines en signalant qu'il n'y avait pas de retour possible au travail. Elle n'avait toutefois pas évoqué le fait que le Dr G\_\_\_\_\_ avait, dans son rapport du 27 mars 2014, évoqué le pronostic favorable qu'il retrouve sa capacité de travail. Cette omission manifestement volontaire de la part de la doctoresse avait réduit à néant ses chances de bénéficier d'un reclassement expressément prévu par le législateur. En effet, sur cette base, le département avait renoncé à effectuer des démarches en vue d'un reclassement. En outre, la Dresse C\_\_\_\_\_ avait cherché à influencer la neuropsychologue en lui transmettant une copie des entretiens d'évaluation fournis par l'employeur, et en lui mentionnant que le contenu de ceux-ci semblait confirmer l'impression qu'elle avait eu, que les difficultés rencontrées étaient liées à des limitations cognitives. La doctoresse avait donc induit le rapport de la neuropsychologue et ceci avait conduit le département à renoncer à toute mesure de reclassement.

Sur le plan juridique, il persistait dans son argumentation.

25. Le 28 août 2015, le département a également persisté dans ses conclusions en rejet du recours. Il s'est référé aux éléments mis en évidence dans le cadre des enquêtes. Ceux-ci confirmaient l'inaptitude du recourant à toute mesure de reclassement en raison de ses déficits sur le plan neuropsychologique et cognitif. Il avait admis d'ailleurs que l'AI voulait lui verser une rente à 100 % sans mesure de reclassement. L'ensemble des éléments mis en évidence dans le cadre de la procédure révélait que les griefs qu'il formulait étaient infondés.
26. Le 31 août 2015, le juge délégué a informé les parties que la cause était 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. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service du recourant pour motifs fondés et sur le défaut d'une procédure préalable de reclassement.
3. En tant que fonctionnaire et membre du personnel de l'État, le recourant est soumis à 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) ainsi qu'au RPAC (art. 1 al. 1 let. f et 5 LPAC).
4. 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. Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun, pour laquelle les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 44A RPAC).

À teneur de l'art. 336c al. 1 let. b CO, qui régit la résiliation en temps inopportun par l'employeur, après le temps d'essai, ce dernier ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur durant cent quatre-vingts jours à compter de la sixième année de service, le congé donné pendant cette période étant nul (art. 336c al. 2 CO).

5. a. L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, en motivant sa décision (art. 21 al. 3 LPAC). Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations, l'inaptitude à remplir les exigences du poste, la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 LPAC).
- b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/310/2015 du 31 mars 2015 ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement

(ATA/310/2015 précité ; ATA/635/2014 précité ; MGC 2005-2006/XI A 10420). Notamment, selon le mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE), en l'absence d'une décision d'invalidité, après sept cent trente jours d'absence, l'État peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, notamment en raison de la disparition durable d'un motif d'engagement (MIOPE, Procédure en cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident).

6. La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). Elle doit préciser la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). À la demande de l'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours, les divergences éventuelles devant y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours (al. 5). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst.
7. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est également assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.) et de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.).
8. Aux termes de l'art. 54 al. 3 RPAC, lorsqu'une absence dépasse quarante-cinq jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État, qui peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décider de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État ; le médecin-conseil établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous condition ou d'inaptitude à occuper la fonction et précise les contre-indications qui justifient son attestation.  
  
De manière générale, le rôle du médecin-conseil de l'État consiste à aborder la question de l'aptitude au travail sous un angle plus large qu'un médecin psychiatre par exemple, puisque son examen peut porter sur tous les aspects médicaux en lien avec le cas qui lui est soumis (ATA/870/2014 du 11 novembre 2014).
9. a. Préalablement à la résiliation pour motif fondé, l'autorité compétente est tenue de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels

ainsi que de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 LPAC).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il 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 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009).

Selon l'exposé des motifs présentés à l'appui de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, l'État 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. À 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'État employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/616/2010 du 7 septembre 2010).

b. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé sont dûment établis lors de l'entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies : un poste doit être disponible au sein de l'administration et l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

c. 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/585/2015 précité ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

10. a. En l'espèce, le recourant a dû cesser l'exercice de ses fonctions depuis le 9 mars 2012 ensuite d'un accident. Le 27 novembre 2014, compte tenu de l'écoulement du temps, il se trouvait hors du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO. La brève période durant laquelle son employeur a tenté de lui faire reprendre son activité à temps partiel et dans un but thérapeutique, sous le contrôle du médecin du SSPE et à des conditions restrictives définies, n'a pas fait courir un nouveau délai de protection. Sous cet angle, la décision attaquée respecte ses droits.

b. Conformément à l'art. 54 al. 3 RPAC, la situation du recourant, vu la durée de son arrêt de travail, a été signalée par son employeur au service du médecin-conseil de l'État pour examiner son aptitude future à reprendre une activité. Dans un premier temps, l'évaluation médicale a mis en évidence que son cas, sous l'angle des séquelles de son accident, n'était pas encore totalement réglé, une intervention de nature orthopédique devant encore intervenir. Néanmoins, malgré ce constat et en accord avec le médecin traitant, ils ont préconisé une tentative de reprise du travail dans des conditions strictement définies. Celle-ci ayant débouché sur un échec, ils se sont livrés à une analyse plus fine de la situation de l'intéressé sous l'angle médical, conformément au rôle que l'art. 54 RPAC confie à ce service. C'est suite à cette nouvelle évaluation qu'ils ont constaté que M. A\_\_\_\_\_ présentait une inaptitude à reprendre toute activité professionnelle, non pas en raison de son accident, mais en raison d'autres problèmes liés à ses capacités cognitives et affectant sa personnalité, qui entravaient durablement, en raison notamment d'un défaut d'autonomie, la reprise de toute forme d'activité ordinaire. C'est sur cette base que le médecin du SSPE a émis le préavis négatif du 12 juin 2014, considérant que l'intéressé n'était plus apte à l'accomplissement de quelque activité ordinaire au sein de l'État, ne pouvant exercer son activité professionnelle future que dans un milieu protégé.

c. Le recourant conteste la position des médecins du SSPE, reprise par son employeur. Il la comprend d'autant moins que son médecin traitant a signé un certificat constatant son aptitude au travail. Il conteste donc le préavis du SSPE en l'accusant d'agir en collusion avec son employeur dans le but d'asseoir son licenciement.

La position du médecin du SSPE n'est pas incompatible avec celle du médecin traitant de l'intéressé. Le certificat de reprise du travail délivré par ce dernier est consécutif à l'évaluation qu'il a faite de l'état de santé du recourant sous l'angle orthopédique, directement lié aux séquelles de l'accident dont le recourant a été victime en 2012. Les médecins du SSPE, dans le cadre de la mission confiée par l'art. 54 RPAC à ce service, ont examiné la situation médicale de l'intéressé au-delà de ce cadre strictement orthopédique. Ils ne l'ont pas fait à la demande de l'employeur, mais dans le cadre de l'autonomie conférée par cette disposition réglementaire et après avoir constaté l'échec de la tentative de reprise

de travail de janvier 2014. C'est dans ce cadre qu'ont été mis en évidence des problèmes dépassant les séquelles de l'accident de 2012, ce qui a conduit tout d'abord la Dresse C\_\_\_\_\_ à formuler le préavis du 22 juin 2014, que le Dr F\_\_\_\_\_ a confirmé le 17 septembre 2014. Contrairement à ce que pense le recourant, ce préavis n'a rien d'arbitraire. L'instruction menée devant la chambre de céans a en effet mis en évidence que la Dresse C\_\_\_\_\_, avant de le rendre, a pris le soin de solliciter l'avis d'un médecin psychiatre puis de demander à une spécialiste en neuropsychologie de dresser un bilan. Le contenu des rapports établis par ceux-ci versé à la procédure à l'issue des enquêtes permet de comprendre les raisons de la position restrictive du SSPE par rapport aux possibilités concrètes de reprise du travail du recourant et d'écarter tout grief d'arbitraire à ce sujet.

d. Le recourant ne comprend pas, comment le SSPE peut considérer qu'il se trouve inapte à reprendre quelque fonction que ce soit, alors qu'il avait travaillé au service de l'État durant de nombreuses années sans difficulté. Il oublie de prendre en considération que l'état de santé physique et psychique de tout individu est susceptible d'évoluer au gré des années, si bien que les capacités de chacun à affronter les conditions indispensables à une activité professionnelle peuvent se modifier. Le SSPE a pour fonction d'évaluer la situation des collaborateurs dont le cas lui est soumis en fonction de leur situation présente. À teneur de l'art. 54 al. 3 RPAC, les collaborateurs du SSPE doivent effectuer cette évaluation en prenant en considération à la fois l'activité du médecin traitant, et, partant, l'intérêt médical de son patient à recouvrer sa santé, mais aussi l'intérêt de l'État à n'employer que des collaborateurs aptes à remplir la fonction pour laquelle ils ont été engagés. Dès lors, s'ils viennent à détecter une situation problématique affectant cette aptitude, ils se doivent de le lui signaler, à défaut de quoi celui-ci risquerait lui-même de se voir reprocher de ne pas être intervenu pour protéger la santé de l'agent public concerné.

En l'espèce, le préavis du 22 juin 2014 critiqué s'inscrit dans le cadre de l'exercice de cette mission. Il a été émis en toute indépendance, à tel point que ce n'est qu'à l'issue de l'instruction de la présente cause qu'ont pu être expliquées les circonstances qui ont présidé à ce préavis négatif. Sur cette base, l'autorité intimée était en droit de retenir l'existence d'un motif fondé, l'autorisant à prononcer le licenciement du recourant.

11. Il reste à déterminer si l'intimé, avant de prononcer le licenciement du recourant, devait préalablement engager une procédure de reclassement.

En l'occurrence, le préavis du SSPE du 22 juin 2014 confirmé le 17 septembre 2014, conduit au constat d'une inaptitude définitive du recourant à reprendre toute activité ordinaire au sein de l'État. Dès lors, l'une des conditions nécessaires à l'ouverture d'une procédure de reclassement, prévue à l'art. 46A al. 1 RPAC n'était pas réalisée. Dans ces circonstances, l'autorité intimée était en

droit de prononcer le licenciement du recourant pour motif fondé, sans devoir préalablement rechercher à reclasser celui-ci dans un autre poste au sein de l'État.

12. Au vu de ce qui précède, la résiliation des rapports de service du recourant est conforme au droit et le grief d'arbitraire dans la prise de cette décision est sans fondement. Les autres prétentions de l'intéressée en lien avec la condamnation de l'intimé au paiement d'une indemnité en sa faveur devant être écartées.

Le recours sera rejeté.

13. Au vu de ce qui précède et des circonstances particulières du cas d'espèce, le recourant, qui succombe, verra mis à sa charge un émolument réduit de CHF 500.- (art. 87 al. 1 LPA ; art. 13 al. 1 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Aucune indemnité de procédure ne lui sera en outre allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 8 janvier 2015 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision du département des finances du 27 novembre 2014 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Monsieur 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 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 ;

communiquera le présent arrêt à Monsieur A\_\_\_\_\_, soit pour lui au Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, ainsi qu'au département de l'aménagement, du logement et de l'énergie.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Dumartheray,  
Mme Payot Zen-Ruffinen et M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :