

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4327/2008-VG

ATA/404/2009

**ARRÊT**

**DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**du 25 août 2009**

dans la cause

**Madame X**\_\_\_\_\_

représentée par Me J. Potter Van Loon, avocat

contre

**CONSEIL ADMINISTRATIF DE LA VILLE DE GENÈVE**

---

## EN FAIT

1. Madame X\_\_\_\_\_, née en octobre 1975, domiciliée à Genève, a été nommée par le Conseil administratif de la Ville de Genève le 25 juin 2003, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2003, en qualité de fonctionnaire pour une période d'essai de trois ans, comme agente municipale au service des agents de ville et du domaine public.

Sa formation académique s'est achevée en Somalie, au terme de sa scolarité obligatoire. Elle ne fait état d'aucune formation postérieure validée par un diplôme, hormis des cours de comptabilité suivis auprès de l'Ifage en 2002, effectués après son arrivée à Genève, en 1994. Elle a travaillé de manière temporaire dans ce canton, entre 1996 et 2002. Elle parle le somali, le français, l'anglais et l'arabe.

2. Le 17 décembre 2003, le chef de service de l'intéressée a préavisé favorablement la poursuite de la période d'essai en relevant que Mme X\_\_\_\_\_ était une agente sociable et très agréable. Sa tenue et sa ponctualité étaient irréprochables. Respectueuse envers ses supérieurs, elle était à l'écoute des directives qui lui étaient transmises et les appliquait. Ses bonnes connaissances professionnelles lui donnaient de la facilité à argumenter ses interventions auprès du public. Son travail était de très bonne qualité et l'intérêt qu'elle portait à sa profession faisait d'elle une collaboratrice sur qui l'on pouvait compter.

3. Le 17 septembre 2004, le chef de service a préavisé à nouveau favorablement le temps d'essai de Mme X\_\_\_\_\_ non sans avoir informé cette dernière qu'il le faisait à la condition expresse que son taux d'absentéisme se réduise drastiquement. Il résultait de ce courrier que durant les six derniers mois, les qualités de cette collaboratrice avaient quelque peu décliné, son rendement étant moyen. Outre des arrivées tardives, elle avait été absente pour cause de maladie et d'accident de manière récurrente.

4. Au terme de vingt-quatre mois d'activité, le chef de service a préavisé la poursuite de la période d'essai "conditionnée à l'échéance du 31 octobre 2005", l'intéressée étant priée "de redresser la situation" d'ici cette date, sinon une procédure de licenciement serait engagée, toujours en raison de son absentéisme qui représentait 64 jours du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2003, 61,5 jours du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2004 et 20 jours du 1<sup>er</sup> janvier au 31 avril 2005.

5. Lors de l'entretien d'évaluation du 20 juin 2006, les mêmes reproches lui ont été adressés. Sur ses trente-six mois d'activité, Mme X\_\_\_\_\_ totalisait septante et un jours de congé pour cause de maladie, septante-huit jours d'absence pour accident professionnel et soixante jours et demi pour accident non

professionnel. Néanmoins, la confirmation de sa nomination a été proposée à la hiérarchie.

6. Le 28 juin 2006, le Conseil administratif a accordé à Mme X\_\_\_\_\_ une promotion, son traitement annuel étant dorénavant classé en 5ème catégorie de l'échelle des traitements avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

7. Le 4 juillet 2006, Mme X\_\_\_\_\_ a glissé sur une tache d'huile en sortant sa moto du garage et est tombée. Un diagnostic d'entorse et de contusions a été posé.

Cet accident a entraîné une incapacité totale de travail du 4 juillet au 3 septembre 2006. Mme X\_\_\_\_\_ a repris une activité à 50 % du 4 au 27 septembre 2006. Elle s'est trouvée ensuite en incapacité complète de travail du 28 septembre au 5 novembre 2006. Elle a repris une activité à 50 % du 6 novembre au 5 décembre 2006 puis a été en incapacité complète de travail du 6 décembre 2006 au 4 février 2007. Elle a retravaillé à 50 % du 5 au 11 février 2007 puis à 100 % du 12 février au 7 mars 2007.

8. Le 7 mars 2007, le Dr Georges Schwartz, spécialiste FMH en maladies rhumatismales, a préconisé un travail de bureau en position assise et debout à Mme X\_\_\_\_\_, dans l'attente de la guérison d'une pathologie subchronique du pied gauche (algoneurodystrophie), qui nécessitait un long traitement.

9. Le même jour, il a remis Mme X\_\_\_\_\_ en incapacité totale de travailler.

10. Le 24 mai 2007, le Dr Schwartz a établi un nouveau rapport à l'intention de sa patiente (cf. rapport du Docteur Valérie Puès-Latour, du 24 octobre 2007).

Il constatait que les signes de lésions avaient complètement disparu. Il avait, à plusieurs reprises, averti l'intéressée qu'elle allait devoir reprendre le travail à 100%. Il regrettait que les conditions de travail de cette dernière n'aient pu être aménagées, mais considérait néanmoins que sa capacité de travail était désormais de 100%. Il ordonnerait cette reprise à compter du 29 mai 2007, malgré ses réactions de protestation.

11. Par la suite, l'incapacité de travail de Mme X\_\_\_\_\_ a été prolongée par d'autres médecins, qui ont confirmé le diagnostic d'algodystrophie du pied gauche, rendant impossible une activité avec marche prolongée.

12. Le 11 juillet 2007, Mme X\_\_\_\_\_ a été priée par son employeur de déposer une demande de prestations fédérales auprès de l'assurance invalidité ainsi que le prescrivaient les statuts de la Caisse d'assurance du personnel de la Ville (ci-après : CAP).

13. Le 24 septembre 2007, le Docteur Gérard Joliat, spécialiste FMH en rhumatologie et médecin conseil de la Ville de Genève, a relevé que l'incapacité

complète de travail dans l'activité actuellement exercée était justifiée, mais que si cette patiente ne pouvait pas, pour le moment, accomplir ses obligations professionnelles debout et en marchant, elle pouvait en revanche parfaitement effectuer d'autres tâches pour autant que ces dernières se fassent en position assise. Il était hors de question qu'il continue à cautionner une absence totale au travail parce qu'on ne pouvait pas "lui donner autre chose à faire que déambuler en ville pour poser des PV". Il était impératif de lui trouver une activité adaptée comme le demandaient à la fois les principes de la 5<sup>ème</sup> révision de la loi fédérale sur l'assurance invalidité du 19 juin 1959 (LAI - RS 831.20) et les nouvelles directives de la CAP. Cette collaboratrice était victime d'une maladie ennuyeuse bénigne, qui survenait avec ou sans événement déclenchant particulier et dont l'évolution était d'habitude favorable avec guérison totale. Cette dernière devait être acquise pour la rentrée de janvier 2008. En attendant, l'intéressée pourrait accomplir un travail à temps plein pour autant qu'on lui évite toute charge sur le pied et qu'elle bouge tout de même en décharge (mobilisation en piscine).

14. Le Dr Puès-Latour a examiné la patiente à la demande de l'assurance Generali, le 24 octobre 2007.

Quatorze mois après l'accident, les signes cliniques étaient excessivement discrets avec une raideur très modérée, une absence de troubles trophiques et radiologiques, malgré la persistance d'un léger œdème du pied gauche. L'incapacité de travail prolongée était essentiellement liée au poste de travail qu'occupait l'assurée. L'évolution, bien que lente, était favorable. L'état de la patiente devait être considéré encore comme non stabilisé. Dans un poste adapté, une activité professionnelle à temps complet pouvait être ordonnée.

15. Le 8 avril 2008, le Dr Joliat a estimé que la capacité de travail de Mme X\_\_\_\_\_ était, dans un poste sans marche en ville, de 100%. Une scintigraphie et une radiographie avaient démontré que l'activité de sa blessure n'était plus active et que les effets délétères de l'accident avaient disparus. La patiente se plaignait de douleurs au pied qu'aucune lésion anatomique n'étaient susceptibles d'expliquer. Après deux ans d'arrêt d'activité, il fallait considérer que cette employée ne réintégrerait jamais sa fonction d'agente municipale. Elle avait, d'ailleurs, entrepris un recyclage pour devenir comptable.

16. Suite à ce rapport, le 20 mai 2008, un poste de gardienne de musée a été proposé à Mme X\_\_\_\_\_ par Monsieur Antonio Pizzoferrato, chef de service de la sécurité et de l'espace public.

17. Le 28 mai 2008, le Dr Sven Goehner, médecin traitant de Mme X\_\_\_\_\_, a adressé un courrier à M. Pizzoferrato.

Il avait été mis au courant par sa patiente de ladite proposition. L'intéressée marchant actuellement avec l'aide d'une canne, il sollicitait, pour des raisons de santé, l'octroi d'un autre poste, si possible en position assise.

18. Le 20 juin 2008, la CAP a informé Mme X\_\_\_\_\_ qu'elle ne pourrait être mise au bénéfice d'une pension d'invalidité, les médecins ayant, de manière concordante, estimé qu'elle était apte à exercer une fonction à plein temps, en position assise, sans port de charge supérieure à 5 kg.

19. Le 1<sup>er</sup> juillet 2008, le droit au traitement de Mme X\_\_\_\_\_ a été suspendu, au motif que le nombre de jours d'indemnisation maximum prévu par l'art. 59 du statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (ci-après : statut – LC 21 151) avait été atteint.

20. A partir de cette date, l'assurée a perçu directement les indemnités journalières de la compagnie d'assurance Generali.

21. Le Dr Puès-Latour a établi un nouveau rapport, le 4 août 2008.

La patiente présentait un syndrome douloureux persistant à l'endroit de la cheville gauche. L'examen clinique et radiologique ne permettait pas de mettre en évidence de séquelles post-traumatiques. La situation étant stationnaire depuis octobre 2007 et plus de deux ans s'étant écoulés depuis l'accident, il fallait considérer que la situation était stabilisée. Il y avait discordance entre les plaintes et l'examen clinique. Les raisons médicales rendant impossible une reprise partielle ou complète d'activité étaient l'incapacité de Mme X\_\_\_\_\_ de marcher sans canne, bien qu'il n'y ait aucun substrat clinique ou radiologique à cette incapacité de charge. La solution d'avenir consistait dans une reconversion professionnelle. La patiente suivait une formation de comptable au titre des mesures de réadaptation de la LAI. Une atteinte à l'intégrité correspondant à 10% pouvait être prononcée au vu du syndrome douloureux constaté.

22. Le 27 août 2008, le Conseil administratif a informé Mme X\_\_\_\_\_ qu'il envisageait de résilier son engagement.

Sa santé physique ne lui permettait plus d'exercer la fonction pour laquelle elle avait été engagée et la Ville ne disposant pas d'autre poste correspondant à ses capacités que celui de gardienne de musée proposé, le licenciement constituait la seule issue possible à la situation.

23. Le 13 octobre 2008, Mme X\_\_\_\_\_ a sollicité son audition par une délégation du Conseil administratif de la Ville, qui a donné droit à sa requête, le 24 septembre 2008.

24. Le 21 octobre 2008, la Ville a confirmé à Mme X\_\_\_\_\_ qu'elle ne disposait d'aucun poste vacant correspondant à ses capacités.

Elle était contrainte, en conséquence, de poursuivre la procédure de licenciement engagée.

25. Le 29 octobre 2008, le Conseil administratif de la Ville a licencié Mme X\_\_\_\_\_ avec effet au 31 janvier 2009, pour les motifs sus-indiqués.
26. Le 27 novembre 2008, l'intéressée a recouru auprès du Tribunal administratif contre cette décision et conclu à son annulation.

Elle ne pouvait plus exercer sa fonction d'agente municipale pour laquelle elle avait été engagée, mais disposait, depuis 2007, d'une pleine capacité de travailler dans un poste en position assise, sans port de charge supérieur à 5 kg, ainsi qu'il résultait de tous les certificats médicaux produits. La Ville ne lui avait cependant proposé aucun poste adapté à son état de santé ; il résultait en effet du descriptif de la fonction de gardien de musée que cette activité s'exerçait essentiellement en position debout et que 20% du temps de travail était affecté à des travaux de nettoyage.

Son licenciement anticipait la restructuration du service dont elle dépendait, qui allait survenir le 1<sup>er</sup> janvier 2009. A cette occasion, la fonction d'agent de ville serait supprimée. Son licenciement s'apparentait donc davantage à une révocation pour suppression de poste, laquelle obligeait la Ville à prendre toutes les mesures possibles pour l'affecter à un poste correspondant à ses capacités. De telles mesures n'avaient pas été prises en l'espèce, en violation du statut.

27. La Ville a répondu le 15 janvier 2009 et conclu au rejet du recours.

Mme X\_\_\_\_\_ avait totalisé plus de 200 jours d'absence dans sa période probatoire, ainsi qu'il résultait de son évaluation du 20 juin 2006. Après le 4 juillet 2006, elle avait dépassé les 720 jours d'incapacité de travail ouvrant un droit au salaire. Elle avait sollicité pour la première fois le service des ressources humaines pour tenter de trouver un travail adapté à son état, le 14 octobre 2008, en se présentant à un bilan de compétences pour trouver une place d'apprentissage adaptée. Ne possédant pas de CFC, aucun autre poste que celui de gardienne de musée n'avait pu lui être proposé. La DRH s'était munie du curriculum vitae de Mme X\_\_\_\_\_ et avait examiné tous les départs à la retraite ainsi que les postes ouverts auprès de la Ville, mais aucun ne correspondait à son état de santé et à ses capacités. En été 2008, deux agentes municipales avaient remplacé des collaborateurs absents pour cause de maladie au service de l'Etat civil. Ces remplacements temporaires n'avaient pas constitué des occasions de réaffectation pour Mme X\_\_\_\_\_. Les postes requérant peu de qualifications exigeaient souvent une bonne condition physique, qui étaient incompatibles avec la santé de Mme X\_\_\_\_\_. Le critère d'engagement prévu par l'art. 5 al. 2 du statut n'étant plus rempli, un licenciement se justifiait. Enfin, aucune suppression de poste n'était intervenue. L'art. 96 du statut n'était ainsi pas applicable.

28. Le 22 janvier 2009, la Ville a invité Mme X\_\_\_\_\_ à postuler à une place d'apprentissage auprès de son administration et à effectuer les démarches nécessaires auprès de la caisse de chômage, pour obtenir une allocation de formation destinée à compléter son salaire d'apprentie. Elle la pria de faire le choix d'une formation et de lui envoyer son dossier. Son service des ressources humaines ferait ensuite la prospection d'une place au sein des différents services de la Ville assurant la formation choisie.

29. Le 18 février 2009, les parties ont été entendues par le juge délégué.

a. Mme X\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle ne touchait plus son traitement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, mais avait perçu, au moins jusqu'au 31 janvier 2009, des indemnités journalières pour l'accident non professionnel du 4 juillet 2006 dont elle avait été victime, qui se montaient à 80% de son ancien salaire. Elle n'avait plus jamais travaillé, depuis le 8 mars 2007. Elle admettait se trouver en complète incapacité de travail pour l'activité d'agente municipale, mais en pleine capacité dans une activité adaptée. Après le certificat médical du Dr Schwartz du 7 mars 2007 préconisant une activité de bureau en position debout et assise, sans marche sur de longues distances, la Ville n'avait rien entrepris. Il en était allé de même après que le médecin-conseil de la Ville soit parvenu à la même conclusion, le 24 septembre 2007. Il ne résultait pas du cahier des charges de la fonction de gardien de musée-huissier que le poste proposé s'exerçait essentiellement en position debout. Cependant, le responsable qu'elle avait rencontré dans le cadre de cet éventuel reclassement lui avait indiqué qu'elle serait essentiellement debout et qu'elle ne pourrait se déplacer avec une canne, dont l'usage lui avait été recommandé par son médecin-traitant. Ce dernier avait pris connaissance du cahier des charges se rapportant à cette fonction, avant de délivrer son certificat, le 28 mai 2008.

Après son audition par la délégation du Conseil administratif, elle avait passé un bilan de compétences auprès de M. C\_\_\_\_\_, gestionnaire des carrières au service des ressources humaines de la Ville, lequel en avait conclu qu'elle pourrait travailler comme employée de commerce, dans une fonction munie de contacts sociaux, mais cette démarche n'avait abouti à rien. En 2008, elle avait suivi pendant deux mois et demi des cours de comptabilité dans le cadre d'une mesure de réinsertion professionnelle financée par l'assurance-invalidité, mais n'avait pas obtenu de certificat au terme de cette formation. Elle disposait néanmoins d'un certificat de comptabilité datant de 2002. La Ville lui avait imparti un délai au 28 février 2009 pour déposer sa candidature à un apprentissage de commerce. Bien que cela représentât un important manque à gagner, elle restait ouverte à toute proposition.

b. La Ville a exposé qu'en septembre 2007, suite au rapport du Dr Joliat attestant d'une capacité de travail à 100% dans un poste adapté, elle avait décidé de ne rien entreprendre, ce médecin ayant par ailleurs indiqué que l'état de santé

de la recourante n'était pas stabilisé. Elle espérait encore que Mme X\_\_\_\_\_ réintégrerait sa fonction. Ce n'était que plus tard, le 8 avril 2008, que ce médecin avait estimé que la recourante ne reprendrait plus jamais son activité d'agente municipale. C'est alors que le poste de gardienne de musée avait été proposé à cette employée, qui l'avait refusé, en produisant l'avis de son médecin-traitant, alors même qu'on lui avait indiqué que les exigences du poste seraient adaptées à son état de santé.

c. Mme X\_\_\_\_\_ a répondu qu'à aucun moment, on ne lui avait laissé entendre que le poste de gardien de musée serait adapté à son état de santé. Au contraire, lorsqu'elle s'était enquis de savoir si elle pourrait travailler à la réception, on lui avait répondu négativement. Elle avait ensuite tenté de joindre téléphoniquement la personne qui l'avait reçue, pour tenter de trouver une solution, mais n'avait jamais pu lui parler directement.

Par ailleurs, une de ses anciennes collègues, Mme S\_\_\_\_\_, avait été reclassée dans un poste de réceptionniste des agents municipaux, après une opération du dos.

d. Pour la Ville, le cas de cette personne n'était pas connu, mais il était vrai que d'autres agentes avaient pu être reclassées l'été dernier, pendant des périodes de vacances. La Ville n'avait toutefois aucune obligation statutaire de trouver une activité adaptée à l'état de santé de l'un de ses fonctionnaires, si la fonction pour laquelle il avait été engagé ne pouvait plus être exercée. Certes, elle examinait toujours, avant de prononcer un licenciement, quelles possibilités de transfert existaient. Cet examen tenait compte des compétences de l'intéressé, qui pouvait également entreprendre des démarches lui-même. En l'espèce, la Ville avait examiné les possibilités de reclassement de la recourante jusqu'au 31 décembre 2008. A l'issue de cette période, aucun poste correspondant aux compétences de Mme X\_\_\_\_\_ n'avait été disponible, de sorte qu'aucun transfert n'avait pu lui être proposé. La question de la suppression des postes d'agent municipal, avec transfert des employés au sein de l'administration municipale vers des postes de gardiens de musées, concierge ou aides-horticulteurs requérant tous une bonne condition physique, avait été envisagée à un moment, mais n'était plus à l'ordre du jour. Le poste de la recourante était actuellement non pourvu, sans qu'une suppression de celui-ci soit envisagée.

A l'issue de l'audience, Mme X\_\_\_\_\_ a précisé qu'elle marchait sans canne depuis novembre 2008 environ. Elle se sentait prête désormais à accepter le poste de gardienne de musée qui lui avait été proposé.

30. Par courrier du 19 février 2009, la Ville a informé le juge délégué que ce poste n'était plus mis au concours et qu'elle persistait dans sa volonté de licencier Mme X\_\_\_\_\_.



31. Le 2 mars 2009, les parties ont été informées que la cause serait gardée à juger le 16 mars 2009, en l'absence d'observations au sujet du courrier précité.
32. Il résulte du cahier des charges de la fonction d'agent municipal que l'achèvement de la scolarité obligatoire est la seule condition académique exigée pour le poste et que la jouissance d'une santé physique irréprochable est nécessaire.

## **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A ss de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; 97 al. 5 du statut ; 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen du Tribunal administratif se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêt du Tribunal fédéral 2P46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Contentieux communal genevois in : L'avenir juridique des communes, Schultess 2007, p. 149). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle du Tribunal administratif. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif 1991, n. 161 ss, p. 35-36). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, le tribunal vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les

conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (voir ATF 108 I b 209 publié in : JT 1984 I 331, consid. 2).

3. Selon l'art. 96 al. 1<sup>er</sup> du statut, le Conseil administratif peut licencier, moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois, tout fonctionnaire confirmé au sens de l'art. 9 du présent statut lorsque son poste est supprimé et qu'il est impossible de l'affecter à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles. Le secrétaire général ou l'office du personnel entend préalablement l'intéressé.

Il n'est pas contesté que la recourante est fonctionnaire au sens du statut et que la promotion dont elle a fait l'objet, le 28 juin 2008, vaut confirmation de sa nomination au sens de l'art. 9 du statut.

En revanche, la procédure a permis d'établir que, contrairement à ce que soutient la recourante, son poste n'a pas été supprimé.

L'art. 96 du statut n'étant pas applicable, les griefs fondés sur cette disposition devront être écartés.

4. A teneur de l'art. 97 du statut, le Conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de 3 mois pour la fin d'un mois. Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Est notamment considérée comme motif grave, l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction.

Mme X\_\_\_\_\_ ne conteste pas qu'elle n'est plus apte à assumer, pour raisons médicales, la fonction d'agente municipale pour laquelle elle a été engagée. Tous les médecins qui se sont prononcés, soit les Drs Joliat, Puès-Latour, Schwartz et Goehner, sont également parvenus à cette conclusion. Cette incapacité est en outre définitive, aux dires de ces médecins, l'état de Mme X\_\_\_\_\_ étant désormais considéré comme stabilisé.

L'inaptitude de Mme X\_\_\_\_\_ à remplir la fonction pour laquelle elle a été engagée a ainsi été dûment constatée au sens de la loi. Les conditions de l'art. 97 du statut sont donc a priori, réalisées.

5. Toutefois, le principe de la proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I 219 consid. 2c p. 222 et les références citées ; ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

En cas de suppression de poste, ce principe est réalisé par le fait que le fonctionnaire ne peut être licencié que s'il est impossible de l'affecter à un autre emploi correspondant à ses capacités et à ses aptitudes professionnelles (art. 96 al. 1er du statut). La possibilité de reclassement doit être analysée de manière objective au moment où la suppression d'emploi est décidée. L'autorité de nomination doit rechercher un poste qui corresponde aux capacités, au traitement et, si possible, au rang de l'agent (ATA/274/2008 du 27 mai 2008 consid. 3 ; RDAF 1995 p. 445 ; B. KNAPP, op. cit., p. 646 n. 3166).

Cette condition n'existe pas dans le cas de l'art. 97 du statut. Il ne faut pas en déduire, cependant, que le principe de proportionnalité ne trouve pas application. Si l'autorité administrative n'a pas la même obligation liée au reclassement, elle doit mettre ses ressources à disposition de l'employé pour tenter d'éviter ou d'atténuer les effets du licenciement, surtout lorsque celui-ci est commandé par des raisons de santé.

En l'espèce, la Ville a invité à plusieurs reprises la recourante à se déterminer sur l'opportunité d'effectuer un apprentissage. Elle s'est engagée à lui trouver une place auprès de l'un de ses services, si elle se montrait motivée pour cette voie. Dans la présente procédure, la recourante n'a jamais pris position sur cette offre ; elle s'est bornée à dire que cette solution représenterait une grosse différence de salaire pour elle mais qu'elle restait "ouverte à toute proposition" (procès-verbal d'audience du 23 février 2009).

Auparavant, munie du curriculum vitae de l'intéressée, la Ville allègue avoir tenté de trouver des solutions de reclassement, mais avoir échoué, à cause des faibles qualifications de Mme X\_\_\_\_\_ et du fait que les postes répondant à ses compétences requéraient en général une bonne condition physique, incompatible avec son état de santé. Il n'y a pas de raison de douter de la véracité de cet argument, la recourante n'ayant achevé aucune formation après sa scolarité obligatoire, hormis un cours de comptabilité auprès de l'Ifage en 2002.

Enfin, le 20 mai 2008, la Ville a proposé à la recourante un poste qui - au regard des certificats médicaux des Docteurs Puès-Latour et Joliat, des 24 octobre 2007 et 8 avril 2008 - apparaissait adapté à son état de santé.

Ainsi, les démarches effectuées par la Ville apparaissent suffisantes au regard du principe de la proportionnalité en l'espèce.

En matière de licenciement pour inaptitude due à des raisons médicales, le respect des exigences liées à ce principe constitutionnel est largement assuré par les mesures d'intervention précoces et de réadaptation prévues par la LAI, dont la mise en œuvre n'est pas mise à la charge des communes employeurs, mais des offices AI (cf. not. art. 7d, 10, 14a, 15ss, 21ss LAI).

Enfin, les droits aux différentes mesures de réadaptation que la LAI confère aux administrés, n'affranchissent pas ces derniers de participer activement à leur réadaptation (art. 7 LAI). Cette exigence s'applique également dans le cadre d'un licenciement pour raisons de santé ; l'employé qui se trouve en pleine capacité de gain dans une activité autre que la sienne doit s'investir dans les possibilités de reclassement qui s'avèrent possible et ne peut reprocher à son employeur de ne pas lui avoir offert un poste répondant à ses capacités et à ses besoins, alors qu'il n'a lui-même effectué aucune démarche pour favoriser son reclassement, proposé ses services et démontré sa volonté de fournir une contrepartie au salaire ou aux indemnités qu'il perçoit alors qu'il se trouve en pleine capacité de travailler dans un poste adapté. En l'espèce, on ne peut qu'être frappé par l'absence totale de participation dont Mme X\_\_\_\_\_ a fait preuve dans la situation, pour favoriser la recherche d'une solution.

Le principe de proportionnalité n'a ainsi pas été violé et le grief de violation de l'art. 97 du statut doit être écarté.

6. Enfin, Mme X\_\_\_\_\_ se plaint d'une violation du principe de l'égalité de traitement, en citant le cas d'une agente qui a pu être reclassée dans une autre fonction et celui de deux autres personnes, qui ont été affectées au service de l'état civil.

Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 118 Ia 1 consid. 3 p. 2-3 et arrêts cités ; ATA/530/2007 du 16 octobre 2007).

Dans le cadre d'un reclassement, le principe de l'égalité de traitement ne peut avoir qu'une portée extrêmement limitée, tant il est vrai que le transfert d'un employé dépend des possibilités du moment et des besoins du service concerné. Il ne doit toutefois pas apparaître qu'un employé ait été indûment défavorisé.

En l'espèce, les deux personnes transférées au service de l'état civil ont effectué un remplacement temporaire pendant les vacances d'été. Elles n'ont pas été réaffectées pour raisons de santé, durablement, dans une autre fonction que celle pour laquelle elles avaient été engagées. La recourante relève le cas d'une troisième personne qui aurait été reclassée, sans toutefois alléguer que celle-ci aurait été dans une situation comparable à la sienne.

Ce grief sera également être écarté.

7. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.
8. Succombant, la recourante sera condamnée à un émolument de CHF 500.-. Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure à l'intimé, car il dispose de son propre service juridique et n'indique pas avoir encouru de frais particuliers pour sa défense (art. 87 LPA ; ATA/263/2006 du 2 mai 2006).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 28 novembre 2008 par Madame X\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 29 octobre 2008 ;

**au fond :**

le rejette ;

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

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité ;

dit que, conformément aux art. 82 et 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 et suivants LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de

l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me J. Potter Van Loon, avocat de la recourante, ainsi qu'au Conseil administratif de la Ville de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mmes Bovy et Hurni, M. Dumartheray, juges, M. Bonard, juge suppléant.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :

C. Del Gaudio-Siegrist

le vice-président :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :