

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1512/2023-FPUBL

ATA/472/2024

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 16 avril 2024**

dans la cause

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

représentée par Me Laurence MIZRAHI, avocate

**recourante**

contre

**HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE**

représentés par Me Marc HOCHMANN FAVRE, avocat

**intimés**

---

## EN FAIT

**A. a.** A \_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1983, a été engagée en qualité d'employée à 100% pour la fonction d'infirmière au sein des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : les HUG ou l'employeur) à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020. Elle a été affectée au département de B \_\_\_\_\_.

**b.** Elle a obtenu une notation globale de « 3-bonne » au terme du bilan de fin de période d'essai des trois mois, puis du bilan de neuf mois. Selon ce dernier bilan, elle avait atteint tous les objectifs fixés.

**c.** L'intéressée a été en incapacité de travail à 100% du 22 décembre 2021 au 2 avril 2022.

**d.** Le 29 mars 2022, la médecin traitante a certifié que son état de santé lui permettait de reprendre son travail à 50%, respectant une répartition sur deux à trois jours maximum par semaine, non consécutifs, avec un nombre d'heures maximum de huit heures de suite par jour, la charge maximum qu'elle pouvait porter étant de 5 kg.

**e.** Le 5 avril 2022, elle a repris son travail.

**f.** Le 7 avril 2022, elle a souffert de douleurs dorsales et d'une sciatique irradiant dans sa jambe et a dû être autorisée à quitter son poste de travail avant la fin de l'horaire de travail planifié.

Selon le certificat médical du 8 avril 2022, son état de santé avait nécessité un arrêt de travail pour maladie à 100% dès le 7 avril et jusqu'au 7 mai 2022.

**g.** Son arrêt maladie a été prolongé du 7 mai au 5 novembre 2022.

Le 29 août 2022, elle a été convoquée au service de santé du travail. Les conclusions formulées par courriel du 23 septembre 2022 par le médecin du travail des HUG indiquent : « À revoir dans un mois. Envisager toutes les choses égales par ailleurs : reprise 4h/j tous les secteurs ».

**h.** Le 27 septembre 2022, les HUG ont prolongé sa période probatoire d'un an, soit à l'échéance du 31 octobre 2023, en raison de sa période d'absence.

**i.** Le 5 octobre 2022, les HUG ont invité l'intéressée à une rencontre fixée au 14 octobre 2022 avec leur médecin-conseil, rencontre ayant pour objet de connaître son avis médical au sujet de l'aptitude de celle-là au poste d'infirmière (réalisation de l'entier de son cahier des charges), des éventuelles restrictions ainsi que du délai pour une aptitude complète sans restrictions.

**j.** Le 14 octobre 2022, le médecin-conseil a établi un rapport de consultation et examen de A \_\_\_\_\_ à l'attention du département des ressources humaines (ci-après : RH) des HUG, dont il ressort ce qui suit.

Elle travaillait au département des B\_\_\_\_\_ des urgences avec toutes les charges applicables à son poste qui comprenait des prises en charge de patients, « *nursing* » aux C\_\_\_\_\_, avec positions debout prolongées, souvent statiques, ports de charges fréquents, souvent en position penchée sur le lit du malade.

L'arrêt de travail prolongé avait commencé le 22 décembre 2021 sur un événement hyper-algique touchant au rachis. Aucun avis spécialisé n'avait été entrepris par le médecin traitant, essentiellement des imageries (phrase mise en évidence en gras dans le texte). L'essai de reprise d'avril 2022 s'était conclu par un échec avec reprise des douleurs.

L'intéressée présentait les limitations fonctionnelles suivantes : limitation douloureuse des mouvements de torsion du tronc sur le bassin et douleurs dans les positions statiques debout prolongées. En dehors de ces limitations fonctionnelles, elle bénéficiait d'une pleine capacité.

Elle était donc actuellement inapte à son travail d'infirmière aux urgences, lequel nécessitait des manutentions éventuelles, des mouvements de torsion du tronc, des positions stationnaires debout, prolongées.

Les restrictions actuelles comprenaient l'interdiction de port de charge de plus de cinq kilos, pas de manutention de patient, « *nursing* », pas de stationnement debout prolongé, reprise à 50% pour commencer (ces deux derniers mots étant en gras dans le texte), en amplitude horaire de huit heures et en journée. Pour éviter l'échec de la reprise du mois d'avril 2022, un poste adapté semblait à préférer à un poste aux B\_\_\_\_\_ (phrase soulignée dans le texte).

Une reprise à 100% semblait possible dans un poste totalement adapté, tenant compte des restrictions décrites précédemment. Une aptitude complète sans restrictions ne serait pas possible sur le court et moyen terme.

Pour ce qui était du pronostic, sa pathologie méritait « une prise en charge, au minimum pour avis, par un spécialiste » (termes en gras dans le texte), ce qui n'avait pas été le cas. Était suggéré un suivi par le médecin du travail de cette date-là à la fin de l'année 2022 pour suivre cette piste et apprécier les conditions de la reprise du travail. Suivant l'avis du spécialiste et l'accès à un traitement pérenne, le pronostic pouvait être bon, voire excellent (phrase en gras dans le texte) pour un allègement, voire une suppression des restrictions à terme.

En guise de propositions, le médecin-conseil a écrit : « suivi mobilité et reprise d'un travail adapté le plus tôt possible, pour envisager un poste éventuel tenant compte des restrictions ». A\_\_\_\_\_ était très motivée et désireuse de travailler à nouveau. Il supposait qu'une annonce à l'assurance-invalidité avait été effectuée. Un suivi sur les possibilités éventuelles de formation vers des postes moins physiques était une piste de travail intéressante.

**k.** Le 24 octobre 2022, un médecin, remplaçant la médecin traitante de A\_\_\_\_\_, a certifié que son état de santé lui permettait de reprendre son travail à 50% à compter du 6 novembre jusqu'au 6 décembre 2022, en respectant une répartition sur

deux à trois jours maximum par semaine, non consécutifs, avec un nombre d'heures maximum de huit heures de suite par jour. La charge maximum à porter était de cinq kg.

**l.** Le 3 novembre 2022, les HUG ont libéré A\_\_\_\_\_ de l'obligation de travailler dès le 6 novembre 2022, indiquant qu'au regard des restrictions établies par le médecin-conseil et à des fins de protection de sa santé, aucun poste correspondant n'avait pu être identifié.

**m.** Le 4 novembre 2022, l'intéressée a été convoquée à un entretien de service fixé le 21 novembre 2022 au sujet du rapport du médecin-conseil et à son aptitude à exercer sa fonction d'infirmière. Elle avait le droit d'être accompagnée par une personne de son choix.

**n.** Le 21 novembre 2022, lors de l'entretien de service, elle a été informée, selon le compte rendu, de ce que son état de santé et les restrictions y relatives étaient susceptibles de conduire à une résiliation des rapports de service. Il ne lui permettait plus d'exercer son activité d'infirmière dans une unité de soins. Elle n'était plus apte à remplir le cahier des charges pour lequel elle avait été engagée, de sorte qu'il y avait une disparition durable du motif d'engagement.

**o.** Le 22 novembre 2022, A\_\_\_\_\_ a fait parvenir au médecin-conseil les certificats médicaux d'un neurochirurgien et de sa médecin traitante.

Le 15 novembre 2022, le neurochirurgien a certifié qu'elle avait présenté en janvier 2022 une lombo-sciatique gauche invalidante. Un premier traitement médical qui lui avait apporté un certain degré de soulagement avait permis une première tentative de reprise du travail en avril 2022. Il avait été constaté une récurrence de la douleur, peut-être du fait d'une reprise un petit peu précoce. Il y avait une amélioration notable depuis quelques mois, « sous couvert de la kinésithérapie et du temps qui passe ». Au jour de la consultation, il y avait un examen neurologique strictement normal, pas de déficit sensitivo-moteur, des réflexes présents et la « DMS » était nulle. Elle avait bénéficié de deux imageries à résonance magnétique (ci-après : IRM), l'une en janvier 2022 et l'autre en septembre 2022, qui objectivaient une double discopathie, intéressant les étages « L4-L5 » et « L5-S1 ». Il existait en janvier 2022 une hernie « L5-S1 » para-médiane gauche qui avait disparu sur l'IRM de septembre 2022. Il y avait donc une évolution favorable, à la fois sur le plan clinique et sur le plan radiologique. Il donnait le feu vert à la patiente pour qu'elle reprenne ses activités et notamment sa profession d'infirmière en C\_\_\_\_\_, tout en gardant une certaine vigilance sur le port de charges lourdes.

Le 22 novembre 2022, la médecin traitante a certifié que son état de santé était compatible avec une reprise de son travail, l'évolution étant favorable tant sur le plan clinique que sur l'IRM lombaire. Le port de charges devait être équivalent aux recommandations de la santé et sécurité du travail pour le personnel de la santé des HUG. La reprise totale pouvait se faire si les contractants institutionnels le permettaient.

**p.** Le 29 novembre 2022, le médecin-conseil a fait suite aux certificats médicaux reçus dans un rapport de suivi à l'attention du département RH des HUG. Consacré uniquement aux limitations fonctionnelles, il y indiquait que la restriction au port des charges du neurochirurgien reprenait les recommandations de son rapport du 14 octobre 2022, sur lequel il n'avait aucune raison objective de revenir, une consultation avec le médecin du travail pouvant, si elle était jugée possible/souhaitable, avoir lieu fin 2022.

**q.** Le 5 décembre 2022, A\_\_\_\_\_ s'est déterminée sur l'entretien de service du 21 novembre 2020. Elle avait été très peinée et bouleversée par les propos tenus sur son inaptitude à être infirmière et de l'omission par les RH de la partie pronostic du rapport du médecin-conseil qui était plus optimiste.

Elle n'était pas en possession du rapport du médecin-conseil. Sa partie pronostic omise stipulait qu'elle devait voir un spécialiste, ce qu'elle avait fait le 15 novembre 2022. Celui-ci avait donné son feu vert pour une reprise d'activité et son travail d'infirmière en C\_\_\_\_\_. Le médecin-conseil n'était donc pas en possession du rapport du neurochirurgien avant la rédaction de son propre rapport. Elle lui avait fait parvenir un nouveau certificat médical daté du 22 novembre 2022 de sa médecin traitante qui, à la suite de l'étude des documents du neurochirurgien et du rapport de l'IRM, levait les précédentes restrictions et lui donnait l'autorisation de travailler aux C\_\_\_\_\_. Le médecin du travail avait par ailleurs constaté une évolution favorable de sa pathologie. La détermination de l'employeur était basée sur des restrictions qui n'étaient plus d'actualité.

Elle réitérait sa demande d'un nouveau rendez-vous avec le médecin du travail et le médecin-conseil.

**r.** Le 22 décembre 2022, les HUG ont informé A\_\_\_\_\_ avoir sollicité le médecin-conseil pour nouvel avis. Ils étaient en attente de son retour de vacances.

**s.** Le 12 janvier 2023, le médecin-conseil a établi un rapport complémentaire de suivi à destination du département RH reprenant les termes du rapport de suivi du 29 novembre 2022. Il ajoutait que la collaboratrice ne pouvait donc pas reprendre son activité comme infirmière aux B\_\_\_\_\_, ce poste nécessitant souvent le port de charges dans la mobilisation des patients.

**t.** Le 16 janvier 2023, le rapport complémentaire du médecin-conseil a été transmis à A\_\_\_\_\_ afin qu'elle puisse faire valoir ses éventuelles observations complémentaires ou divergences.

**u.** Le 30 janvier 2023, A\_\_\_\_\_ a formulé des observations sur l'entretien de service. Outre les développements déjà exposés dans ses premières déterminations, elle n'avait été convoquée à aucune consultation de la part du médecin-conseil. Elle avait tout au plus reçu un complément de sa part. Elle n'avait également reçu aucune convocation de la part du médecin du travail.

Le certificat médical du 22 novembre 2022, délivré par sa médecin traitante, qui l'autorisait à reprendre son activité aux C\_\_\_\_\_ et levait les restrictions

précédentes, tendait à confirmer les propos du médecin du travail qui avait considéré, à la suite de sa visite du 29 août 2022, une évolution favorable de sa pathologie. Elle avait également fait parvenir aux HUG un nouveau certificat médical (copie en annexe), délivré par sa médecin traitante le 23 janvier 2023, qui stipulait une reprise d'activité à 100%, sans aucune restriction médicale, pour un poste en tant qu'infirmière aux C\_\_\_\_\_.

Compte tenu de ces éléments, elle réitérait que la détermination de l'employeur, basée sur des restrictions qui n'étaient plus actuelles. Pour cette raison, elle sollicitait formellement une nouvelle expertise médicale et un nouveau rendez-vous chez le médecin du travail.

v. Par décision du 15 mars 2023, déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG ont résilié leurs rapports de service avec A\_\_\_\_\_ pour le 30 juin 2023, en raison des motifs évoqués lors de l'entretien de l'entretien du 21 novembre 2022 et de l'avis complémentaire du médecin-conseil du 12 janvier 2023.

Sa période de protection de 90 jours était échue. Lors de l'entretien susmentionné, elle avait eu le loisir de s'exprimer sur le sujet. Par ailleurs et conformément à sa demande, un nouvel avis avait été sollicité auprès du médecin-conseil, lequel avait confirmé, par avis du 12 janvier 2023, son incapacité de reprendre sa fonction d'infirmière aux B\_\_\_\_\_. Elle avait formulé ses observations sur ledit avis, de sorte que son droit d'être entendue avait été respecté.

#### Procédure A/1512/2023

- B.** a. Par acte du 4 mai 2023, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision. Elle a requis préalablement la production de l'intégralité de son dossier, la comparution des parties ainsi que l'audition des témoins. Elle a conclu principalement à la nullité et à l'annulation de la décision entreprise, à sa réintégration et, à défaut, au versement par l'autorité intimée d'une indemnité pour licenciement infondé correspondant à six mois du dernier traitement.

Le motif invoqué à l'appui du licenciement était manifestement inexact. Elle était bel et bien apte à travailler et à reprendre son activité professionnelle à 100% dans le service des C\_\_\_\_\_ en qualité d'infirmière, ainsi que cela avait été attesté par sa médecin traitante selon son certificat du 23 janvier 2023.

Son licenciement, intervenu en dépit de ce certificat connu de l'autorité intimée et attestant qu'elle était apte, était une décision disproportionnée et arbitraire, car particulièrement choquante.

b. Le 11 mai 2023, la recourante a par courrier indiqué à l'autorité intimée qu'elle était apte et disposée à reprendre son activité.

c. Les HUG ont conclu au rejet du recours.

Le licenciement était exempt d'arbitraire. Il avait été pris avec « tout le sérieux nécessaire », sur la base de l'appréciation du médecin-conseil de l'autorité intimée,

lequel avait confirmé – après l'avoir examinée en consultation et pris connaissance des rapports d'imagerie transmis ainsi que, notamment, du rapport du neurochirurgien du 15 novembre 2022 – qu'elle n'était pas apte à exercer le métier d'infirmière pour lequel elle avait été engagée. L'appréciation du médecin-conseil satisfaisait aux réquisits de la jurisprudence en matière de valeur probante d'un rapport médical, contrairement aux simples certificats de reprise établis par la médecin traitante, lesquels reflétaient une certaine complaisance. Les absences répétées ou de longue durée de la recourante étaient constitutives d'une entrave au bon fonctionnement du service, tant il fallait que les HUG puissent compter – dans sa mission visant à apporter aux patients les soins nécessaires – sur du personnel présent et apte à remplir le cahier des charges pour lequel il avait été engagé.

Ils avaient accepté de tenter une reprise de travail à 50% selon les restrictions imposées par la médecin traitante de la recourante à la suite de la première période d'incapacité à 100%, laquelle s'était soldée par un échec. Durant la seconde période d'incapacité de travail à 100%, elle avait cherché en vain s'il existait éventuellement un poste adapté aux restrictions émises par le médecin-conseil. La continuation des rapports de service ne paraissait pas souhaitable et en l'absence d'autre solution moins incisive, le licenciement était conforme au principe de proportionnalité.

**d.** Le 24 novembre 2023, la recourante a réitéré à l'autorité intimée qu'elle était toujours apte et disposée à exercer son activité en son sein.

**e.** Le 27 novembre 2023, la médecin traitante a certifié à la demande de la recourante que son examen clinique était compatible avec une reprise de son activité professionnelle sans aucune restriction. L'évolution clinique était habituelle compte tenu de la pathologie lombosciatique, c'est-à-dire l'évolution vers la guérison après rééducation kiné, mesures de protection du dos, arrêt de travail et antalgiques.

**f.** Le 28 novembre 2023, les HUG ont considéré que la divergence d'appréciation sur l'aptitude de la recourante à exercer la fonction d'infirmière faisait l'objet du présent recours et devait être tranchée par la chambre administrative.

**g.** Le 30 novembre 2023, la recourante a persisté dans ses conclusions.

Lors de la reprise du 5 avril 2022, elle avait réussi à réaliser son activité habituelle, malgré le fait qu'aucun aménagement n'avait été effectué par l'autorité intimée. Elle avait, par exemple, le même nombre de patients à sa charge et ne pouvait pas interrompre son activité, ne serait-ce que pour déjeuner. Elle s'était ainsi à nouveau retrouvée en incapacité de travail dès le 8 (*recte* : 7) avril 2022.

Comme indiqué dans ses courriers des 11 mai et 24 novembre 2023, elle avait été et était manifestement apte à exercer son activité, ainsi que l'avaient confirmé tant sa médecin traitante que le neurochirurgien consulté à la demande du médecin-conseil. L'appréciation de ce dernier n'était pas non plus divergente. Il indiquait déjà dans son rapport du 14 octobre 2022 que le pronostic était bon, voire excellent pour un allègement, voire une suppression des restrictions à terme. Ce pronostic s'était avéré puisque ses affections avaient disparu, comme l'attestait le fait que la hernie

n'était plus apparue dans l'IRM. Grâce aux traitements administrés, elle avait pu recouvrer une pleine capacité de travail. Selon le certificat de la médecin traitante, cette évolution clinique était normale. Si l'autorité intimée avait accepté de tenter une reprise, telle que préconisée par les médecins en novembre 2022, elle aurait pu constater qu'elle était parfaitement apte à réaliser l'activité pour laquelle elle avait été engagée.

En mettant fin à ses rapports de service dans ces circonstances, elle avait agi de manière disproportionnée et arbitraire.

**h.** Le 21 décembre 2023, les HUG ont persisté dans leurs conclusions.

L'audition des médecins sollicitée par la recourante n'apporterait rien de plus à l'instruction de la cause vu les conclusions claires de leurs rapports, en particulier celui du 12 janvier 2023 dont la force probante n'était pas sujette à des doutes.

L'allégation selon laquelle les douleurs dorsales survenues le 7 avril 2022 lors de la tentative de reprise étaient imputables à l'absence d'aménagements conformes à ses limitations fonctionnelles était sans fondement.

Les pronostics favorables sur son état de santé n'excluaient pas une issue différente. Celui du médecin-conseil était assorti d'une réserve, à savoir que la pathologie soit examinée par un spécialiste, ce qui n'avait pas été le cas. Le neurochirurgien préconisait également une certaine vigilance sur le port de charges lourdes. Compte tenu de ces restrictions, le pronostic n'était donc pas aussi favorable qu'initialement évalué.

Contrairement aux allégations de la recourante, le médecin-conseil concluait dans son rapport du 14 octobre 2022 qu'elle était inapte à reprendre son travail d'infirmière aux urgences. À l'aune de ce rapport, il était cohérent de ne pas envisager de reprise dès le 6 novembre 2022 sans l'avis d'un spécialiste, en dépit des préconisations de la médecin traitante. Il en allait de la protection de sa santé. Les restrictions formulées dans le rapport du 14 octobre 2022 n'étaient pas compatibles avec l'activité pour laquelle elle avait été engagée. Son inaptitude ayant été de nouveau confirmée par le médecin-conseil le 12 janvier 2023, l'autorité intimée n'avait aucune raison d'en douter et de ne pas en tirer les conséquences sur la suite de leur collaboration.

**i.** Le 19 janvier 2024, la recourante s'est déterminée sur la duplique de l'autorité intimée, persistant dans ses conclusions.

**j.** Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

Procédure A/4186/2023

**k.** Le 31 octobre 2023, les HUG ont établi en faveur de A\_\_\_\_\_ un certificat de travail.

**l.** Par acte du 13 décembre 2023, A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative contre ce certificat de travail, concluant à sa modification.

Il n'était pas conforme à la réalité et risquait de porter atteinte à ses chances de trouver un nouvel emploi au vu de certaines formulations ou remarques, à savoir l'expression « d'une manière générale » qui nuancait l'appréciation positive du travail fourni ou, à tout le moins, créait une ambiguïté quant à cette appréciation. La mention de ses absences n'était pas non plus justifiée, étant rappelé qu'une partie de celles-ci était due à la libération de l'obligation de travailler imposée par les HUG.

Elle avait toujours assumé ses fonctions à la pleine et entière satisfaction des HUG, lesquels ne lui avaient pas reproché de manquements quant aux prestations fournies et ne s'étaient pas plaints de la qualité de son travail. Outre une correction d'orthographe, soit le remplacement de « les » par « des », elle soumettait des propositions de modification rédigées par ses soins, notamment : « Madame A\_\_\_\_\_ a effectué son travail à la pleine et entière satisfaction des HUG ». Il n'y était pas fait état de ses absences.

**m.** Le même jour, A\_\_\_\_\_ a fait parvenir aux HUG copie du recours contre le certificat de travail, tout en précisant qu'en cas de refus de ces derniers d'accéder à la demande de modification, ils devaient lui transmettre une décision sujette à recours.

**n.** Dans leur réponse du 8 janvier 2024, les HUG ont rejeté la demande de modification du certificat de travail.

**o.** Le même jour et en parallèle, ils ont conclu à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet du recours.

Le certificat de travail était un acte matériel contre lequel le recours n'était pas recevable. Si le recours devait être recevable, le certificat de travail était conforme à la réalité et aux exigences légales. Il était au demeurant bienveillant, dans la mesure où il était indiqué que les HUG avaient été très satisfaits du travail de la recourante alors qu'elle n'avait – au vu de ses absences – pas pu être durablement évaluée. La mention de la durée de ses absences dans le certificat de travail était par ailleurs conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral. La période d'absence relative à la libération de l'obligation de travailler devait y figurer également.

**p.** Par acte du 22 janvier 2024, A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative contre le refus de modification du certificat de travail par les HUG, en réitérant les termes de son recours du 13 décembre 2023.

**q.** Le 8 février 2024, les HUG ont conclu au rejet du recours.

Le certificat de travail reprenait fidèlement les missions dont la recourante avait été chargée durant son emploi à la fonction d'infirmière. Celle-ci ne disait pas en quoi il contenait éventuellement des éléments non conformes à la réalité. L'expression « d'une manière générale » devait être lue d'un point de vue objectif et n'avait aucun sens caché. Elle reflétait le fait que si le bilan du 16 février 2021 était dans l'ensemble satisfaisant, il n'en demeurait pas moins que des objectifs avaient été fixés en termes de « développement des connaissances » et que les HUG attendaient

ainsi une progression de la part de la recourante. Le certificat de travail en cause était d'ailleurs largement bienveillant, dans la mesure où les HUG y mentionnaient être « très satisfaits » de son travail.

Le fait qu'elle ait été absente pour des raisons médicales pendant 553 jours depuis son engagement le 1<sup>er</sup> novembre 2020 jusqu'à l'échéance du délai de congé le 30 juin 2023, y compris la période de libération de l'obligation de travailler, avait un poids appréciable par rapport à la durée des rapports de travail, de sorte que sa mention dans le certificat de travail était conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral.

r. Le 12 février 2024, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 8 mars 2024 pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.

s. Le 8 mars 2024, la recourante a persisté dans ses conclusions.

Si les HUG soutenaient que l'expression « d'une manière générale » n'avait aucun sens caché, ils la justifiaient par un renvoi au bilan du 16 février 2021. Ainsi, ils avaient bien voulu nuancer l'appréciation positive de son travail par le recours à cette expression, créant ainsi de l'ambiguïté. Cette nuance ne se justifiait pas, au vu de la qualité des prestations fournies, étant rappelé qu'elle avait toujours assumé ses fonctions à la pleine et entière satisfaction des intimés, tel que cela ressortait de ses deux bilans d'évaluation.

Elle contestait tant le principe de la mention de ses absences que la période indiquée dans le certificat de travail. Ses absences étaient en partie dues au refus des intimés de lui permettre de reprendre son activité, bien que plusieurs médecins eussent validé la reprise dès septembre 2022, ainsi qu'à la libération de l'obligation de travailler décidée par les intimés alors qu'elle avait offert de reprendre son travail, certificats médicaux à l'appui. Cette libération de l'obligation de travailler ne pouvait pas se fonder sur une quelconque inaptitude pour cause de maladie. La période d'absence pour cause de maladie qui pouvait être retenue était ainsi de 251 jours. Pour les rapports de travail d'une durée de 972 jours, la durée d'absence de 251 jours n'avait pas un poids appréciable. En conséquence, le certificat de travail n'était ni conforme à la réalité, ni bienveillant.

t. Les intimés ne se sont pas manifestés.

## **EN DROIT**

1. Les deux recours ont été interjetés en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Le double acte de recours dans le cadre de la procédure A/4186/2023 soulève la question de la recevabilité de l'un et l'autre.

**2.1** L'art. 31A 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), applicable aux rapports de travail du recourant (art. 1 al. 2 let. a LPAC), prévoit la voie de recours auprès de la chambre administrative contre les décisions relatives au certificat de travail.

**2.2** Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles, comme celles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 1c ; ATA/1176/2018 du 6 novembre consid. 1b ; ATA/1589/2017 du 12 décembre 2017 consid. 1 et les arrêts cités), le certificat de travail en soi étant un acte matériel contre lequel le recours est irrecevable (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5).

**2.3** En l'espèce, la recourante a tout d'abord recouru auprès la chambre administrative le 13 décembre 2023 contre le certificat de travail sans attendre le sort réservé à sa demande de modification adressée, le même jour, à l'autorité intimée. Celle-ci ne lui ayant fait parvenir un refus de modification que le 8 janvier 2024, elle a ensuite recouru, le 22 janvier 2024, contre ce refus.

Le recours du 13 décembre 2023 est ainsi irrecevable contre le certificat de travail du 31 octobre 2023 tandis que celui-ci du 22 janvier 2024 est recevable contre la décision de refus du 8 janvier 2024.

Il convient donc d'entrer en matière sur les recours des 4 mai 2023 et 22 janvier 2024.

**3.** La recourante conclut à une jonction des procédures A/1512/2023 et A/4186/2023.

**3.1** Selon l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

**3.2** La jonction peut se justifier alors même que les causes portent sur des questions juridiques distinctes (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_850/2014 et 2C\_854/2014 du 10 juin 2016 consid. 11.3 ; ATA/946/2016 du 8 novembre 2016 consid. 2). Une telle solution peut répondre en effet à un souci d'économie de procédure et correspondre à l'intérêt de toutes les parties (ATF 122 II 368 consid. 1a).

**3.3** En l'espèce, la recourante, qui agit par l'intermédiaire d'une seule et même mandataire dans les deux causes A/1512/2023 et A/4186/2023, a interjeté les 4 mai 2023 et 22 janvier 2024 deux recours à l'encontre de deux décisions du 15 mars 2023, respectivement du 8 janvier 2024. L'autorité intimée est également assistée par le même mandataire pour les deux causes. Les deux recours ont certes trait à deux questions juridiques distinctes, à savoir la conformité au droit de la résiliation des rapports de service et la modification du certificat de travail, mais celles-ci reposent sur la même constellation de faits. Du reste, l'autorité intimée ne s'oppose pas à la demande de jonction formulée par la recourante.

Dans ces circonstances, il apparaît judicieux de procéder à une jonction des deux causes sous le numéro A/1512/2023 et de ne rendre qu'un seul arrêt sur les deux recours.

- 4.** La recourante sollicite la comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de témoins, à savoir, à tout le moins, les Drs D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_.

**4.1** Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

**4.2** En l'espèce, la recourante, qui ne dispose d'aucun droit à être entendue oralement, a déjà eu l'occasion de s'exprimer largement sur tous les éléments du dossier, en particulier lors de l'entretien de service, au sujet de son incapacité à exercer la fonction pour laquelle elle a été engagée et a été en mesure, à plusieurs reprises, de faire valoir son point de vue par écrit, tant durant la procédure non contentieuse que devant la chambre de céans.

Il n'y a pas non plus lieu de procéder à l'audition des intimés, ni à celle des témoins cités. En particulier, ces derniers ont été consultés par la recourante et ont pris des positions claires dans leurs différents rapports versés au dossier et au sujet desquels il n'est pas nécessaire de les entendre oralement.

Au demeurant, la recourante n'indique pas ce que les parties et les témoins pourraient apporter dans leur déposition qui ne figure pas déjà dans les écritures ou dans leurs déclarations ou rapports présents au dossier. La chambre de céans est donc en possession d'éléments suffisants pour trancher le litige, sans devoir procéder à une comparution personnelle ni à une audition des témoins. Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes d'actes d'instruction complémentaires formulées par la recourante.

- 5.** La recourante conteste le bien-fondé de la résiliation de ses rapports de service.

**5.1** En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG du 16 décembre 1999 (ci-après : le statut - PA 720.0) en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, au 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), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

**5.2** Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). L'art. 5A let. e RTrait précise que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

**5.3** Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c et les arrêts cités).

**5.4** De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 7b ; ATA/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités).

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2<sup>e</sup> éd., 2018, n. 515). L'autorité doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir (ATA/827/2018 du 28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b ; Pierre

MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3<sup>e</sup> éd., 2012, p. 743 ss et les références citées).

Le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 *a contrario* LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 *in fine* LPAC et 46A RPAC ; ATA/166/2024 du 6 février 2024 consid. 4 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 7b ; MGC 1996 43/VI 6361).

**5.5** Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 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 (art. 20 al. 3 LPAC).

Les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations – RS 220) sont applicables par analogie (art. 46A du statut). Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

**5.6** Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 RPAC et 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (MGC 2005-2006/XI A 10437).

**5.7** À teneur de l'art. 5 RPAC, le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du service de santé du personnel de l'État (al. 2). Suite à un examen médical, le médecin-conseil remet à l'intéressé, à l'office du personnel, au chef de service intéressé ainsi qu'à la caisse de prévoyance, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3).

Selon l'art. 54 al. 3 RPAC, lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État. Ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État. Le médecin-conseil de l'État établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation.

Selon la jurisprudence relative à l'art. 54 al. 3 RPAC, il découle de cette disposition une obligation pour les médecins du service de santé du personnel de l'État de signaler toute situation problématique affectant l'aptitude d'un collaborateur à remplir la fonction pour laquelle il a été engagé, à défaut de quoi l'État risquerait lui-même de se voir reprocher de ne pas être intervenu pour protéger la santé de l'agent public concerné (ATA/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 3d et les arrêts cités).

Le rôle du médecin-conseil 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/1327/2018 du 11 décembre 2018), en connaissance des besoins et risques concrets afférents aux fonctions concernées, et que les différents paramètres qu'il prend en considération ne sont pas nécessairement de nature à changer au cours du temps (ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 7c).

**5.8** En l'espèce, la recourante a vu sa période probatoire prolongée jusqu'à la décision contestée. La question à trancher est celle de savoir si c'est à raison que l'autorité intimée a considéré que son état de santé équivalait à une disparition durable du motif d'engagement au sens de l'art. 22 LPAC. Compte tenu de son statut d'employée, cette question sera toutefois tranchée uniquement sous l'angle des dispositions applicables à un employé en période probatoire. Les délais de résiliation et de protection contre la résiliation en temps inopportun ayant été respectés, il ne s'agit pas d'examiner si la décision entreprise reposait sur un motif fondé mais plutôt si elle est conforme aux principes constitutionnels.

La recourante s'est trouvée en arrêt maladie à 100% à partir du 22 décembre 2021. Une tentative de reprise à 50% qui s'est conclue par un échec le second jour le 7 avril 2022, a été suivie par un arrêt maladie à 100% jusqu'au 6 novembre 2022, date à laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler jusqu'au 30 juin 2023.

Elle a été vue par le médecin du travail le 29 août 2022, lequel recommandait une reprise à raison de quatre heures par jour et souhaitait la revoir un mois plus tard ou, à tout le moins, faire un point de la situation à cette échéance. Elle a également eu une rencontre avec le médecin-conseil le 14 octobre 2022. Il ressort du rapport de ce dernier, établi sur la base notamment de l'examen de la recourante, de ses absences de travail, des certificats médicaux de sa médecin traitante et des comptes rendus d'imageries, qu'elle était inapte à reprendre son travail d'infirmière aux urgences (ces deux derniers mots étant soulignés dans le texte), qu'une reprise à 100% semblait possible dans un poste totalement adapté en tenant compte des restrictions, et qu'une aptitude complète sans restrictions ne serait pas possible à court ou moyen terme.

La recourante a consulté un neurochirurgien le 15 novembre 2022, qui a attesté qu'elle présentait en janvier 2022 une lombo-sciatique gauche relativement invalidante. Notant une évolution sur le plan clinique et radiologique, il préconisait une reprise de l'activité en tant qu'infirmière en C\_\_\_\_\_, tout en gardant une certaine vigilance sur le port de charges lourdes. Ayant été sollicité pour produire un nouvel avis médical et sur la base du certificat médical du neurochirurgien, le médecin-conseil a rendu les 29 novembre 2022 et 12 janvier 2023 un rapport complémentaire au contenu identique, soulignant en sus dans le second que la recourante ne pouvait pas reprendre son activité d'infirmière aux B\_\_\_\_\_.

La médecin traitante a établi en faveur de la recourante plusieurs certificats médicaux. En sus des incapacités de travail sus-décrites, elle – ou son remplaçant – recommandait le 24 octobre 2022 une reprise de l'activité à 50% assortie de restrictions entre le 6 novembre et le 6 décembre 2022, puis une reprise totale dès le 22 novembre 2022 à la suite du rapport du neurochirurgien. Cette recommandation de reprise a ensuite été réitérée les 23 janvier et 27 novembre 2023 à la demande de la recourante.

Au vu de ce qui précède, l'état de santé de cette dernière a été convenablement évalué par l'autorité intimée. Lors de l'entretien de service, il y avait une convergence entre les médecins consultés sur le fait qu'elle ne pouvait pas reprendre son travail sans restrictions. Dès le lendemain de cet entretien de service, la médecin traitante a certifié que l'état de santé était compatible avec une reprise totale d'activité. Cet avis médical réitéré plus tard divergeait de celui du médecin-conseil au moment de la résiliation des rapports de service.

Cette divergence d'avis médicaux entre le médecin traitant et le médecin-conseil, au demeurant courante en pratique, trouve son explication dans les missions inhérentes à chacun d'eux. Outre la protection de la santé de l'employée, le second doit prendre en compte la situation du point de vue de l'employeur, contrairement au premier qui est focalisé sur le bien-être de sa patiente. L'approche globale du médecin-conseil peut le conduire à une conclusion différente de celle d'un médecin spécialiste et du médecin traitant. Aussi, la valeur probante des certificats médicaux de ce dernier peut être relativisée, notamment lorsqu'ils ne sont pas étayés, comme

dans le cas présent, à l'exception de celui du 22 novembre 2022. À cela s'ajoute que l'avis de la médecin traitante pour une reprise d'activité sans restrictions est intervenu le lendemain de l'entretien de service lors duquel il avait été indiqué à la recourante que son état de santé et les restrictions y relatives étaient susceptibles de conduire à une résiliation des rapports de service. Le simple fait pour la recourante de vouloir reprendre son activité n'est pas suffisant en soi pour admettre sa capacité de travail, qui doit être correctement évaluée (ATA/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 4).

Quoiqu'en pense la recourante, l'autorité intimée était fondée à se fier à l'appréciation du médecin-conseil selon laquelle elle ne pouvait pas reprendre son activité d'infirmière sans restrictions, à tout le moins dans le court et moyen terme. Peu importe le pronostic favorable formulé par ce dernier dans son rapport du 14 octobre 2022, dans la mesure où il ne s'agissait pas seulement d'une possibilité subordonnée à des conditions mais que ledit pronostic avait trait à un allègement, voire à une suppression des restrictions à terme.

En tout état, tant la longue période d'absence de la recourante, qui s'est élevée, comme développé ci-dessous, à 318 jours sur une durée totale des rapports de travail de 972 jours, que l'échec de la tentative de reprise en avril 2022 pouvaient déjà faire craindre qu'une reprise durable ne soit envisageable et qu'une rechute sous la forme d'un arrêt maladie ponctuel ou de longue durée soit possible, dans n'importe quel délai et ce malgré un quelconque suivi. Cette incertitude sur les relations futures et la satisfaction des besoins du service était propre à justifier la rupture des rapports de travail à l'aune du large pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée en la matière, étant rappelé que la période probatoire permet à l'entité publique de s'assurer que l'employé satisfasse aux exigences du poste pour lequel il a été engagé, avant qu'il soit pérennisé dans sa fonction (ATA/350/2019 du 28 janvier 2020 consid. 7).

Dès lors qu'aucune autre tentative de reprise avec aménagements ne pouvait être exigée de l'autorité intimée à l'aune des événements passés, ni même un reclassement auquel elle n'était du reste pas tenue nonobstant une tentative infructueuse en ce sens, c'est à bon droit qu'elle a procédé à la résiliation des rapports de service.

Par conséquent, la décision entreprise est conforme au droit. Infondé, le recours sera rejeté.

**6.** La recourante conteste enfin la teneur du certificat de travail délivré par l'autorité intimée.

**6.1** L'art. 39 RPAC prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit de sa hiérarchie un certificat de travail portant sur la nature et la durée de son travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sur son comportement. À sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

Le contenu de l'art. 39 RPAC est très proche de celui de l'art. 330a CO qui peut être appliqué à titre de droit supplétif (ATA/775/2021 du 27 juillet 2021).

**6.2** S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; David AUBERT, *in* Commentaire du contrat de travail, Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], 2013, n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

**6.3** Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35 ; ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/775/2021 du 27 juillet 2021 consid. 15c). Sauf lorsque le travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian BRUCHEZ/Patrick MANGOLD/Jean-Christophe SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4<sup>e</sup> éd., 2019, p. 253-254, n. 4). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/1176/2018 du 6 novembre 2018 consid. 28b ; ATA/1589/2017 précité consid. 3a).

**6.4** Un certificat de travail doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, à des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1 et les références citées). Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'employé du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; ATA/962/2021 du 21 septembre 2021 consid. 9).

Le certificat de travail doit répondre aux principes parfois contradictoires de vérité et de complétude, d'une part, et de bienveillance, d'autre part. Le rédacteur du certificat de travail doit non seulement favoriser l'avenir professionnel du travailleur, mais encore donner – du point de vue d'un tiers impartial – une image la plus exacte possible de la réalité de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. Cette double exigence implique que les aspects positifs de l'activité et

du comportement du travailleur doivent être valorisés sans que les éléments négatifs ne soient pour autant dissimulés, dans la mesure toutefois où ils revêtent de l'importance pour évaluer l'ensemble de la situation. Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 précité consid. 6.1 et la doctrine citée ; ATA/445/2020 du 7 mai 2020 consid. 10a ; Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2010, art. 330a CO, p. 126 et les références citées). Pour résumer, s'il doit être établi en principe de manière bienveillante, le certificat de travail peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, dans la mesure où ces éléments sont pertinents et fondés (Aurélien WITZIG, *Droit du travail*, 2018, p. 335).

**6.5** Il est ainsi admis de mentionner une maladie qui a eu une influence considérable sur les prestations ou le comportement de l'employé ou qui a remis en question son aptitude à accomplir ses tâches antérieures, et qui a donc constitué un motif objectif de résiliation du contrat de travail. En revanche, une maladie guérie qui n'affecte pas l'évaluation des prestations et du comportement ne doit pas être mentionnée. Les interruptions de travail prolongées – même si elles sont dues à une maladie – doivent être mentionnées dans un certificat si elles sont importantes par rapport à la durée totale du contrat et que, sans mention, elles donneraient une fausse impression de l'expérience professionnelle acquise. Les circonstances du cas d'espèce sont déterminantes (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1).

**6.6** Lorsque le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement. Le travailleur ne peut donc pas se borner à conclure à ce que l'employeur lui délivre un certificat de travail dont le contenu soit conforme à la vérité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_270/2014 précité consid. 3.2.2 et les références citées).

L'employeur qui établit un certificat qualifié d'incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, in JdT 2003 I 342 ; 101 II 69 consid. 2).

**6.7** Les directives contenues dans le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se faire une idée aussi réelle que possible des qualités et défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04 ; ATA/775/2021 précité consid. 15).

**6.8** Le Tribunal fédéral a rejeté l'argumentation d'un recourant qui critiquait le remplacement, dans son certificat de travail des termes « notre entière satisfaction » par « notre satisfaction », en se fondant sur une opinion doctrinale selon laquelle cette expression avait usuellement pour but de qualifier une prestation de travail peu satisfaisante et en deçà des attentes de l'employeur, soit une prestation qui aurait

pu et dû être supérieure (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4 et références citées). L'employeur doit s'en tenir au sens premier des mots qu'il utilise dans le certificat de travail, sans chercher à y dissimuler un message qui puisse être compris différemment (David AUBERT *in* Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 445 n. 10). Par conséquent, il n'y a pas lieu de chercher un hypothétique sens caché dans le libellé d'un certificat, ni d'attribuer un sens caché et dépréciatif aux mots « notre satisfaction ». L'employeur a en principe le choix de la formulation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1) et il lui est loisible d'adopter un style concis plutôt qu'emphatique. Littéralement, il n'existe pas de différence de signification notable entre « notre satisfaction » et « notre entière satisfaction » (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 consid. 4). Le travailleur ne peut par ailleurs pas prétendre à une formulation particulière (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_134/2018 du 17 septembre 2018 consid. 5.2.3 ; ATA/1043/2022 du 18 octobre 2022 consid. 7).

**6.9** En l'espèce, les points litigieux du certificat de travail portent sur une question d'orthographe, l'appréciation de la qualité du travail et la mention des absences.

**6.9.1** À la lecture du certificat du travail contesté, la présence du déterminant « les » dont la modification est requise constitue selon toute vraisemblance une erreur de plume. Si elle devait être constitutive d'une faute, ce que la recourante n'allègue pas, il s'agirait d'une faute si insignifiante qu'elle n'a aucune conséquence sur la compréhension de la description des compétences, à laquelle elle se rapporte. La demande de modification sera rejetée sur ce point.

**6.9.2** Faisant valoir que l'autorité intimée ne lui a reproché aucun manquement au sujet de ses performances, la recourante sollicite que celles-ci soient qualifiées comme ayant donné « une pleine et entière satisfaction ». Dans ce cadre, elle demande également la suppression de l'expression « d'une manière générale » qui nuance, selon elle, l'appréciation positive de ses performances ou, à tout le moins, crée une ambiguïté à cet égard.

Il ressort du dossier que la recourante a été évaluée à la fin de la période d'essai ainsi qu'au terme de la période de neuf mois. Ses performances ont été, à ces occasions, positivement appréciées sans aucune réserve. S'il est exact, comme l'allègue l'autorité intimée, que des objectifs lui avaient été fixés dans la rubrique « développement des connaissances » lors de la seconde évaluation, il n'y a toutefois pas eu d'évaluation ultérieure qui eût permis de mesurer la progression ainsi attendue.

Cela étant, le fait que l'autorité intimée ait procédé à deux évaluations de la recourante lors de la première année probatoire conformément à l'art. 5 RTrait, lesquelles ont été toutes jugées satisfaisantes, et que la fixation des objectifs dans la seconde évaluation ne faisait aucunement suite à une quelconque réserve de sa part, le recours à une expression potentiellement sujette à interprétation au préjudice de la recourante, telle que « d'une manière générale », ne se justifie pas. Peu importe

que le certificat de travail soit par ailleurs bienveillant dans l'appréciation des performances de la recourante en dépit de ses absences, comme le prétend l'autorité intimée. Il sera fait droit à la demande de suppression de l'expression « d'une manière générale ».

Une fois cette expression expurgée et compte tenu de la liberté de rédaction de l'employeur telle qu'admise par la jurisprudence, la formulation du certificat de travail s'agissant de l'appréciation des performances de la recourante doit être considérée comme globalement positive, de sorte qu'il n'y a pas lieu de le modifier au sens que celle-ci avait donné « pleine et entière satisfaction ».

**6.9.3** Les parties divergent sur le point de savoir si les absences de la recourante pour maladie étaient assez importantes pour figurer sur le certificat de travail.

Le fait que la maladie de la recourante soit à l'origine de la remise en cause de sa capacité de travail, laquelle a justifié la résiliation de ses rapports de service, pouvait justifier sa mention dans son certificat de travail, conformément aux principes jurisprudentiels susmentionnés. En revanche, celle des absences même dues à une maladie ne doit y apparaître qu'en fonction de leur poids dans la durée totale des rapports de travail.

Il ressort du certificat de travail que la période d'absence y figurant se rapporte à celle pendant laquelle la recourante n'a pas œuvré pour l'autorité intimée, y compris à la suite de la libération de l'obligation de travailler en lien avec sa maladie. Or, postulant qu'elle avait recouvré sa capacité de travail dès septembre 2022, la recourante allègue que seules devraient être prises en considération ses interruptions de travail entre le début des arrêts maladie le 22 décembre 2021 et fin août 2022, soit 251 jours d'absence sur les 972 jours qu'ont duré les rapports de travail. Cette durée d'absence n'était donc pas, selon elle, si significative pour être mentionnée dans le certificat de travail.

Ce raisonnement ne saurait être suivi. Le calcul du nombre de jours d'absence effectué par la recourante est contredit par les certificats médicaux de sa médecin traitante. Ceux-ci établissent clairement qu'outre la période d'absence admise, elle était en incapacité de travail à 100% entre le 16 août et le 5 novembre 2022. Le nombre d'absences pour cause de maladie, calculé à 318 jours par l'autorité intimée, est donc correct. La question de savoir si la période d'absence consécutive à la libération de l'obligation de travailler dès le 6 novembre 2022 jusqu'à la fin des rapports de service le 30 juin 2023 doit être prise en considération peut rester indécise.

Dans la mesure où la longue période d'absence de la recourante, qui dépasse très largement le nombre de jours correspondant à la période de protection contre le licenciement inopportun, a justifié la remise en cause de sa capacité à travailler pour cause de maladie, laquelle a conduit à la résiliation de ses rapports de service, sa mention dans le certificat de travail est conforme à la réalité.

En conséquence, il n'y a pas lieu de modifier le certificat de travail sur ce point.

Pour les motifs exposés ci-dessus, le recours sera partiellement admis en ce sens que l'expression « d'une manière générale » devra être supprimée du certificat de travail, et rejeté pour le surplus.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe dans une large mesure (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure réduite de CHF 300.- lui sera accordée, à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA). Il ne sera alloué aucune indemnité de procédure aux HUG, qui disposent de leur propre service juridique (ATA/605/2021 du 8 juin 2021 consid. 14 et les références citées).

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**

**Préalablement**

ordonne la jonction des causes nos A/1512/2023 et A/4186/2023 sous le n° A/1512/2023 ;

**à la forme :**

déclare irrecevable le recours interjeté le 13 décembre 2023 par A\_\_\_\_\_ contre le certificat de travail des Hôpitaux universitaires de Genève du 31 octobre 2023 ;

déclare recevables les recours interjetés le 4 mai 2023 et le 22 janvier 2024 par A\_\_\_\_\_ contre les décisions des Hôpitaux universitaires de Genève du 15 mars 2023 et du 8 janvier 2024 ;

**au fond :**

admet partiellement le recours interjeté le 22 janvier 2024 ;

condamne les Hôpitaux universitaires de Genève à supprimer du certificat de travail de A\_\_\_\_\_ l'expression « d'une manière générale » ;

rejette les recours pour le surplus ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de A\_\_\_\_\_ ;

alloue à A\_\_\_\_\_ une indemnité de procédure de CHF 300.-, à la charge des Hôpitaux universitaires de Genève ;

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. 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 à Me Laurence MIZRAHI, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Marc HOCHMANN FAVRE, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

J. PASTEUR

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :