

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2708/2023-FPUBL

ATA/532/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 avril 2024

dans la cause

A_____

représentée par Me Anne MEIER, avocate

recourante

contre

COMMUNE DE B_____

représentée par Me Nicolas WISARD, avocat

intimée

EN FAIT

A. a. A_____, née le _____ décembre 1972, a été engagée par la commune de B_____ (ci-après : la commune) à compter du 1^{er} décembre 2000. Elle a été nommée secrétaire générale adjointe avec effet au 1^{er} septembre 2016. Sa dernière fonction se trouvait en classe N, avec 17 annuités, soit un salaire annuel de CHF 194'566.-.

À ce titre, elle devait notamment assurer la direction, la coordination et la mise à disposition des domaines et moyens de soutien (ressources humaines, communication et relations publiques, informatique et affaires économiques), mettre en œuvre et gérer le système de contrôle interne de l'administration et le plan de continuité des activités, gérer l'administration et la logistique de la plate-forme interne de coordination, mettre en place, faire évoluer et assurer la gestion du portefeuille de projets de l'administration, mettre en place, faire évoluer et assurer la méthodologie de gestion de projets et ses outils, assurer le soutien des activités relevant du secrétaire général.

b. La commune a traversé une crise institutionnelle en fin d'année 2022, relayée par la presse. Des dissensions entre les membres du conseil administratif (ci-après : CA) au sujet d'une procédure de licenciement ont provoqué une rupture de collégialité, revendiquée par un des membres du CA à la plénière du conseil municipal (ci-après : CM) de décembre 2022.

A_____ était chargée de la supervision de ladite procédure de licenciement.

c. Le 9 janvier 2023, deux des trois conseillers administratifs de la commune ont annoncé être en arrêt maladie à 100% pour une durée indéterminée.

d. Par arrêté du 12 janvier 2023, publié dans la feuille d'avis officielle de la République et canton de Genève, le Conseil d'État a nommé, en qualité d'administrateurs provisoires de la commune, jusqu'au retour des deux élus.

Leur mandat consistait à : a) expédier les affaires courantes ; b) prendre toutes mesures conservatoires nécessaires pour préserver les intérêts de la commune, en accord avec le Conseil d'État, respectivement avec l'accord du conseiller d'État chargé de la surveillance des communes ; c) faire régulièrement rapport au Conseil d'État, respectivement au conseiller d'État chargé de la surveillance des communes, sur l'exécution du mandat.

e. Les deux conseillers administratifs absents pour raisons de santé ont repris leurs fonctions fin avril 2023.

f. Le 28 février 2023, le CM a été informé du fait que la Cour des comptes avait répondu positivement à la demande d'audit et d'évaluation de la gestion des ressources humaines de la commune et de certains services.

g. Le 2 mars 2023, A_____ a été informée oralement par C_____, secrétaire général de la commune, du fait que son poste serait fortement modifié. Ce point lui a été confirmé lors d'un entretien du 6 mars 2023. Une réorganisation était prévue, qui se traduirait vraisemblablement par la suppression de son poste. Dès le départ du responsable du service des ressources humaines, la supervision pourrait également lui être retirée.

h. Par courrier du 13 mars 2023, A_____ a demandé à être entendue dans le cadre du remaniement prévu et à ce que les décisions prises lui soient formellement notifiées.

i. Lors d'un entretien du 27 mars 2023, le secrétaire général a informé A_____ de la volonté du CA de réorganiser le secrétariat général.

j. Lors de la séance du CM du 28 mars 2023, le CA lui a communiqué le départ pour le 31 mars 2023 du responsable du service des ressources humaines. Il l'a également informé de l'ouverture d'une mission de la Cour des comptes sur la gestion des ressources humaines de la commune de B_____, portant notamment sur la gouvernance et l'organisation de la fonction des ressources humaines.

k. Par courrier du 29 mars 2023, A_____ a indiqué qu'elle souhaitait poursuivre son activité pour la commune, même si la fonction de secrétaire générale adjointe devait être supprimée. Elle a proposé plusieurs pistes pour mettre en forme ses propositions.

l. Par arrêté du 4 avril 2023, le CA a décidé de revenir à une forme d'organisation « plus simple, plus lisible et plus aisée à mettre en œuvre ». Avant de prendre les décisions de réorganisation, la commune s'était assurée auprès du service des affaires communales (ci-après : SAFCO) que le CA siégeant avec ses administrateurs provisoires était compétent pour adopter des mesures de réorganisation de l'administration et les mettre en œuvre.

Ainsi, à compter du 1^{er} juin 2023, le secrétariat général se voyait déchargé du service des finances (qui était attribué au département en charge de l'environnement), de l'état civil, de la gérance et entretien des bâtiments et des sports, du service des systèmes d'information (qui était attribué au département en charge des aînés), de la sécurité municipale (y compris protection civile, feu et secours), du service urbanisme, travaux publics et énergie, du service des ressources humaines auquel étaient rattachées la personne en charge de la santé et sécurité au travail et la personne en charge de l'accompagnement et du repositionnement professionnels. Ce dernier était attribué au département en charge du développement social et emploi, de la petite enfance et de la culture.

Le secrétariat général ne comprenait dès lors plus que le secrétariat politique, le service communication et affaires économiques, la personne chargée du système interne de gestion durable, une personne en charge du système de contrôle interne et une personne en charge de la gestion du portefeuille des projets stratégiques et transversaux et du soutien des démarches coopératives.

m. Par courrier du 5 avril 2023, le CA a indiqué à A_____ son intention de réviser la gouvernance et l'a informée de la suppression des deux postes de secrétaire générale adjointe et, par conséquent, de son poste. Une procédure de suppression de poste allait être mise en place, conformément à l'art. 37 du statut du personnel de la commune de B_____ du 14 décembre 2010 (ci-après : SP – LC 30 151) et, dans ce contexte, deux postes lui seraient proposés, soit de responsable du pôle « aînés » ou de gestionnaire de portefeuille des projets stratégiques et transversaux et du soutien des démarches coopératives, tous deux classés en fonction K, ce qui devait encore être validé par la commission d'évaluation des fonctions. Un délai de dix jours lui a été fixé pour se déterminer sur les postes. Si aucune alternative de reclassement interne ne pouvait être trouvée le 22 mai 2023, le CA envisagerait de résilier les rapports de service.

Le poste de responsable du pôle « aînés » avait pour mission « d'assurer la conception, la définition et la mise en œuvre de la politique municipale en matière de soutien aux aînés, conformément à la gouvernance, en mettant en œuvre la prévention de l'isolement et le développement de liens interpersonnels, interculturels et intergénérationnels entre D_____ ainsi que l'accès aux droits sociaux, un soutien social financier et/ou non financier aux D_____ de 65 ans et plus et en apportant un soutien social aux proches aidants connus du pôle ». Le poste était placé sous la responsabilité du secrétaire général et du Conseiller administratif délégué. Il requérait plusieurs formations complexes et une expérience de neuf ans dans un poste similaire, dont trois ans de management d'équipe.

Le poste de responsable du portefeuille des projets communaux et du soutien des démarches coopératives avait pour mission de mettre en place et gérer le portefeuille des projets d'importance (une centaine) de l'administration avec un rôle de support stratégique au CA et au secrétaire général et de faciliter et soutenir les démarches coopératives internes à l'administration et validées par le CA. Le poste était placé sous la responsabilité du secrétaire général et du CA *in corpore*.

n. Par courrier du 14 avril 2023, A_____ a contesté l'annonce de la suppression de son poste et la mise en œuvre de la procédure prévue par l'art. 37 SP.

o. Par courrier du 21 avril 2023, le CA a indiqué à A_____ que son courrier du 5 avril 2023 constituait une mesure d'organisation de l'administration municipale au sens de l'art. 48 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05) et non une décision sujette à recours.

p. Par acte du 26 avril 2023, A_____ a interjeté recours à l'encontre de l'arrêté du 4 avril 2023 et de la « décision » du 5 avril 2023 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).

q. Par courrier du 10 mai 2023, A_____ a contesté la réorganisation de la commune et la suppression de son emploi et a relevé le caractère inapproprié des postes tels que proposés. Elle a ainsi proposé d'occuper d'autres fonctions.

r. Par courrier du 23 mai 2023, le CA a pris acte du refus par A_____ des deux postes tels que proposés et a sollicité une rencontre avec cette dernière afin qu'elle puisse donner des explications sur les contrepropositions de postes formulées et pour clarifier son rôle et ses responsabilités dès le 1^{er} juin 2023.

s. Lors de la séance du 30 mai 2023, A_____ a confirmé qu'elle ne pouvait pas accepter les postes proposés par le CA et détaillés lors de ladite séance. Elle a également pu décrire avec détails les postes qu'elle proposait à la place de celui supprimé.

t. Par courrier du 31 mai 2023, le CA a indiqué à A_____ qu'il lui reviendrait dans les meilleurs délais pour lui transmettre sa position sur la suite que la commune donnerait à ses propositions. Une nouvelle rencontre pour le 13 juin 2023 a également été fixée.

u. Lors de la séance du 13 juin 2023, les représentants de la commune ont indiqué à A_____ qu'ils avaient pris note qu'elle refusait les mesures de reclassement proposées et communiqué la décision du CA de refuser ses contrepropositions. Celles-ci n'avaient pas de sens sur le fond au regard des priorités, des moyens et des ressources que le CA entendait mettre à disposition, dans le cadre de la nouvelle organisation. Elles ne permettaient également pas d'atteindre les objectifs fixés, notamment en terme de simplification et de clarification de la structure. Il lui communiquerait par écrit les motifs de sa décision. Ses compétences n'étaient pas remises en question, mais ne pouvaient pas se réinsérer dans la réorganisation, sans qu'elle accepte un rôle subalterne.

v. Par courrier du 15 juin 2023, le CA a détaillé les motifs pour lesquels il refusait les contrepropositions de reclassement de A_____.

La nouvelle fonction de responsable du service Senior, santé et durabilité ne répondait pas à l'objectif central de réforme de l'organisation de l'administration communale pour offrir une meilleure clarté et une plus grande simplicité des périmètres, rôles et responsabilités de chaque fonction.

La nouvelle fonction de directrice de la ressource humaine n'était pas compatible avec l'objectif de simplification de la gouvernance de l'administration communale. Elle avait au contraire pour effet de rajouter un échelon hiérarchique ou une fonction parallèle à celle de responsable des ressources humaines et compliquait dès lors la coordination entre les périmètres, rôles et responsabilités de chaque fonction.

La nouvelle fonction de responsable du système de management intégré revenait à maintenir le modèle de gouvernance actuel que le CA avait précisément décidé de changer pour éviter les cumuls de postes.

Les trois propositions revenaient à élargir le champ de l'action publique communale. Or, l'obligation statutaire de chercher une solution de reclassement en cas de suppression de poste n'indiquait pas que l'autorité devait développer de nouvelles politiques publiques ou élargir le champ des politiques publiques

existantes. Elles impliquaient de plus toutes une refonte de l'organigramme retenu dans le cadre de la réforme.

Le CA a enfin constaté l'échec du processus de reclassement et soulevé la nécessité de procéder à une résiliation des rapports de travail. Un délai au 23 juin 2023 était octroyé à A_____ pour se déterminer.

w. Par courrier du 27 juin 2023, A_____ a indiqué que la suppression de son poste n'était pas nécessaire, les délais qui lui avaient été fixés pour s'exprimer étaient trop courts et la réorganisation servait de prétexte pour se séparer d'elle, de sorte qu'il s'agissait d'une sanction déguisée.

Le mode opératoire choisi par le CA dans le processus de repositionnement était maltraitant à son égard.

Les propositions de reclassement qu'elle avait soumises étaient pertinentes, la structure organisationnelle était semblable à la majorité de celle des services administratifs de la commune et répondaient à des besoins.

x. Par décision du 29 juin 2023, la commune a résilié les rapports de service la liant à A_____ pour le 30 septembre 2023 en la libérant de l'obligation de travailler dès le dimanche 16 juillet 2023.

L'ensemble des contrepropositions effectuées par A_____ induirait un accroissement des tâches portées par la commune et impliquerait des ressources additionnelles. Or, le CA avait pris la décision, concernant le budget 2024, de geler tous les nouveaux projets pour viser une stabilisation des activités. Ainsi, une extension des tâches ne correspondait pas aux orientations fixées par l'exécutif.

Le processus de reclassement n'avait pas été conduit de mauvaise foi et l'exercice était par essence difficile, en particulier lorsque la position supprimée se situait en haut de la pyramide hiérarchique. Le nombre de fonctions susceptibles d'entrer en ligne de compte était restreint, de sorte qu'il n'était pas possible de garantir une égalité de traitement complète entre les divers responsables concernés.

- B.** a. Par acte du 30 août 2023, A_____ a formé recours à l'encontre de la décision du 29 juin 2023 devant la chambre administrative, concluant, préalablement à la production des rapports des administrateurs délégués adressés au Conseil d'État, de l'annonce du poste de responsable du service des ressources humaines et de sa date de mise en concours, du descriptif du poste de la fonction de responsable du service des finances et secrétaire générale suppléante et le contrat de travail et éventuels avenants de l'autre secrétaire générale adjointe, et principalement à ce que la nullité des mesures de réorganisation décidées par le CA le 4 avril 2023, de la décision du 5 avril et de celle du 29 juin 2023 soit constatée, subsidiairement à l'annulation des décisions du 5 avril et 29 juin 2023, plus subsidiairement à l'annulation de la décision du 29 juin 2023 et à la condamnation de la commune à lui verser un montant équivalant de CHF 89'799.60 sur la base de l'art 34 al. 4 SP, un montant de CHF 113'746.16 pour indemnité pour suppression de poste et un montant de CHF 89'799.60 pour licenciement abusif.

L'arrêté du CA violait l'art. 96 LAC, puisque la décision de réorganisation avait été prise en présence des administrateurs délégués qui n'étaient pas compétents pour se prononcer sur une telle mesure. Les décisions subséquentes qui en découlaient étaient dès lors également nulles.

Le CA avait violé l'art. 35 SP en ne démontrant pas en quoi le démembrement du département du secrétariat général répondait à un véritable besoin organisationnel de la commune. Il n'avait également pas été démontré que les tâches qu'elle occupait étaient supprimées ou allaient disparaître. Au contraire, elles avaient simplement été redistribuées au sein de l'organigramme existant. L'impact de la réorganisation sur son poste était contesté. Aucun lien de causalité entre la réorganisation et la suppression du poste n'avait été établi. Ainsi, la suppression du poste ne constituait pas à elle seule un motif objectivement fondé de résiliation, si bien que sa réintégration devait être proposée, subsidiairement, une indemnité pour licenciement contraire au droit devait lui être versée.

La décision violait également l'art. 37 SP. Son reclassement s'était déroulé en violation de nombreux principes, à plusieurs niveaux, procédural, de fond et en violation des principes constitutionnels de l'égalité de traitement et de la proportionnalité. Tout au long de la procédure, les délais qui lui avaient été fixés étaient systématiquement trop courts. La commune n'avait également pas attendu l'issue du recours déposé à l'encontre de la décision du 5 avril 2023. La commune n'avait pas respecté le principe de proportionnalité en révélant son intention de la licencier, sans s'assurer au préalable qu'aucune mesure moins préjudiciable ne pouvait être prise. Les deux postes qui lui avaient été proposés étaient inadaptés, sans rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles ou sa situation et constituaient une sévère rétrogradation. Elle avait été la seule personne impactée par la réorganisation, l'autre secrétaire adjointe ayant conservé son poste, même si l'intitulé avait changé. Une indemnité devait lui être versée pour suppression de poste.

Le licenciement constituait une sanction qui s'inscrivait dans une crise institutionnelle vécue par la commune. Il s'agissait d'un licenciement « fusible » car la suppression de poste n'avait pas été induite par la restructuration, mais due au fait que la commune entendait se séparer d'elle. Il était déjà, pour cette raison, abusif.

Le licenciement était également abusif car il avait été effectué de manière incohérente, agressive et irrespectueuse et en violation du SP.

Les indemnités pour violation de l'art. 35 et 37 SP étaient cumulatives, puisqu'elles ne poursuivaient pas le même but.

b. Par arrêté du 22 août 2023, la chambre administrative a déclaré irrecevable le recours formé le 26 avril 2023 à l'encontre de l'arrêté du 4 avril 2023 et de la « décision » du 5 avril 2023 (ATA/883/2023).

La commune avait licencié la recourante le 29 juin 2023 pour le 30 septembre 2023. La réorganisation du département ayant été exécutée et le licenciement prononcé le 29 juin 2023 pour le terme du 30 septembre 2023, son intérêt digne de protection faisait défaut, de sorte que son recours était devenu sans objet.

La réorganisation litigieuse visait la situation à l'intérieur de l'administration ; elle avait toutefois des effets juridiques sur la situation de l'employée. La décision de réorganisation du 4 avril 2023 était un acte interne dès lors qu'elle n'avait pas pour objet de régler la situation juridique de la recourante en tant que telle, d'une part, et, d'autre part, que le destinataire de ladite réorganisation en était l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches. La réorganisation n'était en conséquence pas susceptible de recours. De surcroît, le grief selon lequel les administrateurs délégués par le Conseil d'État devaient se limiter à expédier les affaires courantes de la commune était exorbitant à l'objet du litige dirigé contre le courrier du 5 avril 2023, signé par E_____, maire, et C_____, impartissant à la recourante un délai pour faire valoir des observations. Le recours était dès lors également irrecevable sur ce point.

c. La commune a conclu au rejet du recours.

Le grief de nullité à l'encontre de l'arrêté du 4 avril 2023 était infondé. Le CA avait siégé dans sa composition ordinaire, avec l'ensemble des magistrats élus, de sorte qu'il était compétent pour se prononcer sur la réorganisation.

L'organisation mise en place entre le mois de juin 2020 et de juillet 2023 n'avait pas permis de donner un cadre cohérent aux différents services. La gouvernance partagée entre les trois conseillers administratifs et le département du secrétariat général avait compliqué voire entravé la prise de décision. Elle était également source de nombreuses tensions. Une révision de la gouvernance s'imposait urgemment et impliquait la suppression de l'échelon intermédiaire du département du secrétariat général. Les mesures de réorganisation prises ne prêtaient dès lors pas le flanc à la critique au regard de la large marge de manœuvre dont elle disposait. Les activités de la recourante n'avaient pas simplement été redistribuées au sein de l'administration, mais une partie substantielle avait été supprimée. L'autre partie avait été rattachée à la responsabilité d'autres employés ou organes. La suppression du poste et le licenciement qui s'en était suivi ne constituaient aucunement une sanction. La réorganisation était urgente, pertinente et nécessaire.

Les délais qui avaient été impartis à la recourante étaient de dix ou quinze jours, ce qui était usuel dans le cadre de procédures de reclassement ou de procédures dans lesquelles l'employé pouvait faire valoir son droit d'être entendu. Aucun abus ne pouvait dès lors en découler.

Elle avait proposé deux postes de reclassement à la recourante, qui étaient certes dans une classe inférieure par rapport à celui occupé précédemment. L'exercice du reclassement était par essence difficile lorsque la fonction supprimée se trouvait en haut de la pyramide hiérarchique. La possibilité de retrouver un poste présentant les

mêmes caractéristiques se confrontait aux limites inhérentes à la taille de l'organisation communale et impliquait nécessairement d'envisager des fonctions qui ne présentaient pas toutes les mêmes caractéristiques, en termes de rang principalement. Ce nombre restreint avait pour conséquence que la recherche d'une solution garantissant une égalité de traitement complète entre les deux anciennes secrétaires générales adjointes n'était objectivement pas possible. Il n'existait qu'une seule fonction en classe de traitement N, soit les deux postes de secrétaires générales adjointes, puis de responsable des finances et secrétaire général suppléant. Ainsi, même le poste de responsable des ressources humaines se trouvait en classe M. Si elle avait accepté une des propositions de reclassement, la commune se serait montrée ouverte au maintien de son traitement en classe N.

Les propositions effectuées par la recourante à titre de reclassement n'étaient pas acceptables pour les raisons explicitées dans le courrier du 15 juin 2023. Ainsi, elle avait mené la procédure de reclassement avec toute la diligence requise, mais malheureusement, aucun des postes de reclassement proposés n'avait été accepté.

Les griefs en indemnisation devaient être rejetés, une indemnité sur la base de l'art. 37 al. 3 SP ayant déjà été versée, soit un montant de CHF 113'746.16, et aucun autre manquement ne pouvant lui être reproché.

d. Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 24 novembre 2023, C_____, représentant la commune, a expliqué que celle-ci comptait environ 26'000 habitants. L'administration, personnes fixes et temporaires, comptait à peu près 800 membres. Les finances de la commune étaient saines, mais durant les trois dernières années, le budget avait été déficitaire et le prochain était prévu avec un léger excédent. Les comptes des trois dernières années avaient été excédentaires.

Il avait lui-même été engagé en 2004 à la même fonction et avait également été responsable ressources humaines *ad interim* depuis le 1^{er} avril 2023 et jusqu'à fin janvier 2024, une nouvelle personne ayant été engagée pour reprendre le poste à compter du 1^{er} février 2024. Il avait été le responsable hiérarchique de la recourante depuis son arrivée et les contacts entre cette dernière et le CA avaient été bons. La question de la révision de la gouvernance de la commune avait déjà fait l'objet d'une discussion à la fin de la législature précédente. Celle en cours avait commencé en juin 2020, avec deux nouveaux conseillers administratifs, et la question avait été reprise. Il s'agissait de discussions de politique générale et de discussions générales sur la compréhension de la gouvernance. À ce stade, il n'existait pas de document écrit servant de support à la discussion.

Lors de la législature précédente, une nouvelle organisation du secrétariat général avait été mise en place le 1^{er} juin 2017, portée par deux conseillers administratifs. Une deuxième personne avait été engagée comme secrétaire général adjoint et il y avait eu une répartition différente des services de soutien entre le secrétaire général et les deux secrétaires générales adjointes. Le 1^{er} juin 2020, les finances devaient constituer un service commun au service du CA *in corpore*, mais le conseiller administratif responsable avait voulu les conserver. Des principes de gouvernance

avaient été adoptés lors de la législature précédente au sujet des enjeux de l'administration communale. Le nouveau CA voulait s'assurer, à partir de 2022, que ces principes étaient toujours d'actualité. Il y avait des difficultés « *sur le terrain* » car les responsables de service ne comprenaient pas toujours quelles étaient exactement les attributions respectives du CA, des collègues des secrétaires générales adjointes et les leurs. Il existait un besoin de clarification et cela ajoutait une lourdeur dans les processus décisionnels, ce que montraient les documents depuis 2021. À partir de l'été 2021, il avait décidé de supprimer les séances du collège des secrétaires généraux, ces réunions à trois ne semblant plus utiles. Le CA avait essayé, depuis 2020, de comprendre le fonctionnement de l'administration communale et de voir où résidaient les difficultés. Certaines d'entre elles étaient sensibles dans le domaine des ressources humaines, puisque les trois conseillers administratifs devaient procéder à des engagements sans que l'un d'eux porte le dossier en particulier, ce qui accentuait le côté collectif mais rendait la prise de décision compliquée, ce qui avait été constaté en 2022. La refonte du processus avait été accélérée par la nécessité de recruter un nouveau responsable des ressources humaines, le précédant ayant quitté ses fonctions fin mars 2023, avec un seul mois de préavis, étant en poste depuis moins d'un an. Des discussions avaient dès lors eu lieu à partir de février 2023, avec la volonté de clarifier la situation et d'aller au bout de la réflexion concernant la gouvernance avant d'entamer le processus de recrutement. Des difficultés avaient également été rencontrées dans le domaine des finances. Le nouveau processus consistait à ce que l'un des trois conseillers administratifs présente chaque projet au CA avec l'aide du responsable de service.

Le fait de répartir les domaines relevant des services transversaux dans les départements allégeait le secrétariat général en termes de volume, ce qui avait conduit à la suppression du poste de la recourante. Les deux secrétaires générales adjointes avaient un profil très différent. Celle qui supervisait les finances et le système informatique était aussi responsable du service des finances, contrairement à la recourante qui n'avait pas cette « *double casquette* ». C'est pour cette raison que les propositions qui avaient été effectuées à ces deux personnes dans le cadre de la restructuration étaient différentes. Les activités de supervision précitées comptaient pour un peu moins de 50% de l'activité de la recourante. Son travail à lui avait également été allégé par la restructuration. Le fait que les questions de santé et de sécurité aient été redistribuées aux ressources humaines et que le secteur du contrôle interne soit renforcé avec un spécialiste avait diminué d'autant les tâches de la recourante. Ainsi, un poste de gestion du portefeuille stratégique lui avait-il été proposé. Il avait essayé de reconstituer le pourcentage des activités de cette dernière en fonction de ses connaissances.

Certains projets de ressources humaines que la recourante prenait à sa charge avaient été du ressort du responsable du service des ressources humaines après la réforme, sans qu'un collaborateur supplémentaire ait été nécessaire. S'agissant de la mise en œuvre et du suivi du système de contrôle interne, un poste dédié à ces questions avec un profil d'auditeur allait être créé. Le profil recherché était plus

financier. À cette occasion, la logique du système de contrôle interne avait été revue et reprise par cet auditeur. L'autre secrétaire générale adjointe avait également perdu son titre ainsi que la supervision des systèmes d'information, mais avait conservé sa responsabilité du service des finances et dépendait désormais d'un conseiller administratif délégué. Elle était également secrétaire générale suppléante au sens classique et le remplaçait lorsqu'il était absent. Cette fonction lui avait été attribuée par le Maire et les deux administrateurs sur la base de sa fonction précédente ainsi que de l'aspect stratégique de responsable des finances. Le responsable du système d'information dépendait désormais directement du politique. Le futur responsable des ressources humaines verrait aussi son rattachement changé et dépendrait directement du CA. Son périmètre d'action augmenterait légèrement et son action serait plus stratégique avec la suppression de l'échelon et la communication directe avec le conseiller administratif délégué. D'autres rattachements allaient changer. Le responsable du système interne de gestion durable était un poste transversal qui restait au secrétariat général mais ne dépendrait plus de la secrétaire générale adjointe, mais directement du secrétaire général. Son périmètre d'action serait plus large, avec plus d'autonomie. Le responsable santé et sécurité au travail ne dépendrait plus d'une secrétaire générale adjointe, mais serait directement intégré au service des ressources humaines.

La fonction de secrétaire général suppléant existait déjà dans l'ancienne organisation et la recourante en était titulaire, depuis 2017. La fonction avait ainsi été maintenue, mais attribuée à une autre personne. La recourante avait occupé cette fonction durant douze ou treize mois pendant la crise sanitaire, alors qu'il était affecté à la cellule de crise.

La recourante ne disposait pas d'une maîtrise des enjeux financiers, ce qui n'avait pas posé de problème concret dans son activité. Toutefois, dans le cadre de la nouvelle organisation, la personne jugée la plus apte par le CA pour le suppléer était celle qui disposait de cette maîtrise qui était considérée comme un atout. La recourante disposait d'une vision globale de l'administration, notamment dû au fait qu'elle gérait des projets transversaux. Ce choix avait été opéré après la décision litigieuse de suppression de postes.

E_____, représentant également la commune, a précisé que le CA actuel n'était pas mécontent du travail fourni par la recourante. La gouvernance était l'un des cinq axes du programme de législature du CA. Celle-ci ayant débuté peu après le début de la crise sanitaire liée à la pandémie, ce n'était pas le premier dossier dont la commune s'était saisie. Concernant l'aspect des finances, il avait porté le projet de budget durant deux années de suite, mais les deux expériences avaient été complètement différentes. La première année, cela avait été en qualité de maire. La responsable du service des finances était venue présenter un projet de budget au CA et il fallait se mettre d'accord à trois, tandis que lors de l'année en cours, il l'avait porté comme conseiller administratif délégué aux finances. La responsable de service lui avait donc présenté le projet de budget qu'ils avaient affiné ensemble et

qu'il avait présenté à ses collègues, ce qui avait été beaucoup plus facile. La lourdeur venait aussi du fait que chaque nouveau conseiller administratif qui devenait maire devait apprendre cet exercice du budget l'année où il accédait à cette magistrature. Il en était de même pour tous les domaines qui relevaient de ce service transversal, soit en particulier les ressources humaines, les finances et les systèmes d'information.

e. Lors de l'audience du 20 décembre 2023, la recourante a donné des précisions sur les différents consultants mandatés par la commune.

C_____ a confirmé qu'en automne 2022, le CA avait dû traiter des dossiers délicats du personnel, notamment celui d'une collaboratrice du service des ressources humaines dont les actions avaient mené à une rupture du lien de confiance. La recourante avait été impliquée dans le processus de licenciement et avait partagé la tâche avec le directeur des ressources humaines. Il existait également certaines tensions dans ce service.

A_____ a précisé qu'à propos de cette période, le CA, le secrétaire général, le responsable des ressources humaines et elle-même avaient été mis sous pression par quatre dossiers.

E_____ a indiqué qu'il était favorable à l'ouverture d'une procédure de licenciement à l'encontre de la collaboratrice précitée. Il n'existait pas d'unanimité au sein du CA sur ce point, ce qui avait mis ce dernier sous tension. Il y avait eu des remarques régulières de conseillers municipaux sur certains aspects de la gouvernance, notamment le fait que le maire soit en charge du budget et non un conseiller administratif en charge des finances. Depuis le début de la législature, il y avait eu un grand nombre de questions de la part des conseillers municipaux, qui souhaitaient des réponses des Conseillers administratifs et non de la part des secrétaires générales adjointes. Leur insatisfaction à l'égard des réponses les avait probablement conduits à saisir la Cour des comptes.

C_____ a indiqué que la recourante n'avait pas été associée au travail de révision de la gouvernance. La première version du document datait de février 2023 et celle produite (pièce 3) était la dernière version qui avait servi de base de travail pour la séance du 4 avril 2023. Le processus décisionnel n'avait pas eu lieu dans l'urgence et s'était déroulé sur plusieurs séances.

E_____ a précisé que le but n'était pas de faire passer le projet en l'absence des deux conseillers administratifs en congé maladie. Le point avait d'ailleurs été remis à l'ordre du jour peu après leur retour et les décisions prises avec les conseillers administratifs délégués avaient été confirmées à l'unanimité le 9 mai 2023.

C_____ avait indiqué oralement aux secrétaires générales adjointes début mars que leurs postes seraient vraisemblablement supprimés. Cela s'était fait en deux temps, il avait d'abord donné l'information puis, fin mars, avait confirmé les orientations prises.

A_____ a expliqué qu'elle n'avait pas du tout été associée à son reclassement. Elle n'avait rencontré le secrétaire général qu'à une reprise le 30 mai 2023, durant une heure, rencontre qui avait consisté en un monologue de sa part puisqu'elle avait formulé trois propositions de reclassement alternatives. Elle s'était sentie exclue et ignorée et avait vécu cela comme du mépris. Elle avait été choquée et sidérée, d'autant plus que cela n'allait pas dans le sens dans lequel ils s'étaient engagés au sein de la direction en adoptant une charte de déontologie qui demandait d'être exemplaires.

C_____ a rappelé que du point de vue humain, c'était toujours difficile et qu'il entendait le ressenti de la recourante. Il avait essayé d'accompagner le processus au mieux, raison pour laquelle il avait informé les deux secrétaires générales adjointes début mars déjà de ce qui allait se produire. Deux propositions de reclassement avaient été formulées et des séances s'étaient tenues pour en parler. Les propositions devaient être replacées dans leur contexte. Des réflexions étaient toujours en cours concernant le département du secrétariat général, du pôle « aînés » et du service de la petite enfance. La recourante ne pouvait pas participer au processus de recrutement du responsable du service des aînés, puisque le CA lui avait proposé ce poste.

A_____ a précisé que l'élément décisif pour refuser ce poste avait été le niveau de responsabilité inférieur que celui de son engagement près de 20 ans auparavant.

E_____ a rappelé que la pratique au sein de la commune était de garder la même classe de traitement pour les personnes qui seraient déplacées dans une fonction inférieure, de sorte que le titre soit « chef de service » ou « responsable » revenait à jouer sur les mots.

A_____ a indiqué que lors de l'entretien de service du 5 avril 2023, le secrétaire général avait parlé d'une fonction en classe K, mais qu'avec ses annuités, elle pourrait bénéficier d'un traitement équivalent. Il n'avait pas mentionné le maintien en classe N ni d'une pratique dans ce sens. Cela n'avait également pas été mentionné par la suite dans les nombreux échanges de courriers. Le plus important pour elle était l'humiliation associée à un déclassement. La procédure de reclassement et son licenciement étaient à mettre en lien avec les dossiers de ressources humaines problématiques qui avaient créé des tensions.

Elle était inscrite au chômage depuis le mois d'octobre 2023, recevait des indemnités et cherchait un poste de haut fonctionnaire à Genève, ce qui n'était pas évident. L'expérience vécue cette année l'avait ébranlée dans sa confiance dans le service public. Elle ne pensait pas avoir besoin de mesures de reconversion, mais cela faisait peu qu'elle était à nouveau dans un état « normal ».

f. Dans des observations finales, la recourante a persisté à ce que la commune ou le Conseil d'État produisent les rapports des administrateurs délégués adressés au Conseil d'État. Les autres pièces sollicitées avaient été produites dans le cadre de la procédure, de sorte que les conclusions y relatives devenaient sans objet.

La décision du CA du 4 avril 2023 était nulle, de sorte que toutes les décisions subséquentes étaient également frappées de nullité.

La nécessité de réviser la gouvernance n'avait pas été exprimée avant le mois de février 2023, contrairement à ce qu'avait affirmé l'intimée. Ainsi, il fallait considérer qu'il n'existait pas de problématique avant cette date.

La suppression de poste était liée aux difficultés rencontrées avec le licenciement de la collaboratrice des ressources humaines auquel elle avait participé. C'était d'ailleurs en relation avec ce fait que la Cour des comptes avait été saisie. Son rapport ne pouvait dès lors justifier *a posteriori* la réorganisation.

Aucune autre mesure que son licenciement n'avait été démontrée dans le cadre de la réorganisation. La suppression des postes de secrétaires générales adjointes n'était ainsi pas nécessaire. Il aurait suffi de déterminer que le fonctionnement des services transversaux serait désormais assimilé à celui d'autres services. Concernant les finances, le nouveau processus ne se distinguait pas de l'ancienne organisation.

Les tâches qu'elle exerçait n'avaient pas été supprimées, mais avaient simplement été redistribuées dans l'organigramme à quatre fonctions hiérarchiques. Il n'existait ainsi aucun motif fondé à la résiliation des rapports de travail, de sorte que sa réintégration devait être proposée.

Les postes proposés lors de la procédure de reclassement n'étaient pas adéquats et se trouvaient en classe K. Il n'avait jamais été fait mention que les postes pourraient évoluer ou qu'un traitement de classe N serait maintenu avant les audiences, ce qui démontrait une mauvaise foi certaine de l'intimée. Son licenciement s'était déroulé dans l'urgence, avec des délais extrêmement courts. Elle n'avait pas été associée au processus de reclassement, ce qui conduisait à une violation de son droit d'être entendue et à la violation du principe de proportionnalité.

Enfin, le licenciement était abusif. La procédure avait largement démontré que la décision de réorganisation n'aboutissait qu'à un seul résultat concret, soit son licenciement.

g. La commune a intégralement persisté dans ses conclusions.

Le recours devait être rejeté ou déclaré irrecevable concernant le grief de nullité à l'encontre des mesures organisationnelles prises le 4 avril 2023.

La suppression du poste de la recourante était justifiée par des motifs objectifs, de sorte que le licenciement qui s'en était suivi n'était ni contraire au droit, ni abusif. La procédure de reclassement avait été menée avec le sérieux et les égards qu'elle devait à la recourante, employée appréciée et estimée et elle avait épuisé les possibilités appropriées et raisonnables pour la réincorporer dans le processus de travail.

La réorganisation répondait à un véritable besoin organisationnel et n'était pas motivé par des questions politiques visant à éteindre une crise institutionnelle

médiatique. La gouvernance partagée entre les trois conseillers administratifs et le département du secrétariat général s'était avérée extrêmement compliquée à mettre en œuvre sur le terrain et complexifiait voire entravait les prises de décision. La révision s'imposait donc urgemment et avait abouti le 4 avril 2023 à la nouvelle gouvernance qui reprenait une administration organisée de manière plus classique.

À la suite de la réorganisation mise en place, environ 53% des activités de la recourante avaient été supprimées. Le solde avait été attribué à d'autres postes, soit principalement au responsable des ressources humaines (15%), au responsable du système de contrôle interne et de gestionnaire portefeuille de projet (10%) et de soutien des démarches coopératives (7%) et au secrétaire général (6%).

La suppression de poste était ainsi justifiée et ne constituait pas un licenciement prétexte ou une sanction déguisée.

La procédure de reclassement avait été menée avec toute la diligence requise. La recourante avait d'emblée refusé les deux postes proposés et aucune autre possibilité n'était envisageable. Il ne s'agissait au demeurant pas de postes subalternes et dégradants, mais intéressants et évolutifs qui étaient en adéquation avec ses compétences. S'agissant des contrepropositions, elles impliquaient un accroissement des tâches de la commune et des ressources additionnelles, ce qui était contraire au but poursuivi par le CA.

h. Dans des déterminations spontanées, A_____ a persisté dans ses conclusions.

Ses tâches n'avaient pas été supprimées. Les justifications quant à la suppression du poste avaient été effectuées *a posteriori* et avaient beaucoup varié au cours de la procédure. Elle était la seule à voir sa fonction supprimée. Rien n'empêchait l'intimée de modeler ses contrepropositions afin qu'elles conviennent à ses priorités et aux impératifs qu'elle s'était fixés.

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

j. Le contenu des pièces, notamment la décision du 29 juin 2023 litigieuse, sera reprise en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

- 1.** Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 117 SP ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

1.1 Se pose la question de la recevabilité des conclusions tendant à la constatation de la nullité de l'arrêté du CA du 4 avril 2023 prononçant des mesures organisationnelles internes et de la "décision" du 5 avril 2023.

1.2 Selon la doctrine, l'autorité de chose jugée se rapporte à celle d'une décision prise sur recours ou par une juridiction saisie d'une action. Le réexamen approfondi

de l'affaire qui a dû être effectué sur recours ou par la juridiction saisie d'une action justifie de reconnaître une plus grande portée à l'autorité de chose jugée : les points tranchés sur recours ou par une juridiction ne pourront être revus, en ce qui concerne les mêmes parties, les mêmes faits et les mêmes motifs, que si des motifs de révision (art. 80 LPA) sont présents. À cet égard, il faut souligner que l'autorité de chose jugée ne se rapporte qu'aux points effectivement tranchés par l'autorité de recours ; il y aura donc lieu de se référer aux motifs de sa décision pour définir la portée de l'autorité de la chose jugée (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2e éd., 2018, n. 867 à 869).

1.3 En l'espèce, les questions de la nullité de l'arrêté du 4 avril 2023 et de la « décision » du 5 avril 2023 et de la recevabilité d'un recours à leur encontre avaient déjà été tranchée par la chambre de céans dans l'ATA/883/2023 du 22 août 2023 opposant la recourante à la commune et n'ayant pas fait l'objet d'un recours au Tribunal fédéral.

Le courrier du 5 avril 2023 informait la recourante de la décision prise la veille par le CA de réorganiser le département, et précisait que la commune entendait procéder conformément à l'art. 37 SP relatif à la suppression de poste. En soumettant à l'intéressée les postes de responsable du pôle « aînés » et de gestionnaire du portefeuille des projets stratégiques et transversaux et du soutien des démarches coopératives, l'autorité intimée satisfaisait au droit d'être entendue de l'employée en application de l'art. 37 al. 1 SP. À ce titre, le courrier invitant l'intéressée à lui faire part de sa détermination dans un délai de dix jours ne déployait aucun effet juridique et n'est pas assimilable à une décision, de sorte que le recours à son encontre était irrecevable.

La chambre administrative avait également retenu que la réorganisation décidée le 4 avril 2023 visait la situation à l'intérieur de l'administration et constituait un acte interne. Elle n'était en conséquence pas susceptible de recours. Le grief selon lequel les administrateurs délégués par le Conseil d'État devaient se limiter à expédier les affaires courantes de la commune était par ailleurs exorbitant à l'objet du litige.

Les conclusions de la recourante tendant à la constatation de la nullité de l'arrêté du 4 avril 2023 et de la « décision » du 5 avril 2023, tranché par la chambre administrative dont l'arrêt est entré en force et bénéficie de l'autorité de chose jugée, sont en conséquence irrecevables.

1.4 Dans la mesure où la recourante invoque la nullité de la décision du 29 juin 2023 comme conséquence de la nullité des décisions et actes précédents, cette conclusion devra également être rejetée.

Pour le reste, le recours est recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

- 2.** La recourante sollicite la production des rapports des administrateurs délégués adressés au Conseil d'État. Les autres mesures d'instruction sont devenues sans objet, les pièces demandées ayant été versées à la procédure et la chambre

administrative ayant procédé à deux audiences de comparution personnelle des parties.

2.1 Tel qu'il est reconnu 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 soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 135 II 286 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas violation du droit à l'administration de preuves lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont elle dispose déjà, l'autorité parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2).

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend également le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 135 I 279 consid. 2.3).

En procédure administrative genevoise, le principe de l'accès au dossier figure à l'art. 44 LPA, alors que les restrictions sont traitées à l'art. 45 LPA. Ces dispositions n'offrent pas de garantie plus étendue que l'art. 29 Cst. (ATA/1206/2023 du 7 novembre 2023 consid. 3.2 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 145 n. 553 et l'arrêt cité).

Les parties ont le droit, sous réserve des dispositions de l'art. 45 LPA, de prendre connaissance des renseignements écrits ou des pièces que l'autorité recueille auprès de tiers ou d'autres autorités lorsque ceux-ci sont destinés à établir des faits contestés et servant de fondement à la décision administrative (art. 42 al. 4 LPA).

Les parties et leurs mandataires sont seuls admis à consulter au siège de l'autorité les pièces du dossier destinées à servir de fondement à la décision. Le droit d'accéder à leurs données personnelles que les tiers peuvent déduire de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) est réservé (art. 44 al. 1 LPA).

2.2 Selon l'art. 45 LPA, l'autorité peut interdire la consultation du dossier si l'intérêt public ou des intérêts privés prépondérants l'exigent (al. 1). Le refus d'autoriser la consultation des pièces ne peut s'étendre qu'à celles qu'il y a lieu de garder secrètes et ne peut concerner les propres mémoires des parties, les documents qu'elles ont produits comme moyens de preuves, les décisions qui leur ont été notifiées et les procès-verbaux relatifs aux déclarations qu'elles ont faites (al. 2). Une pièce dont la consultation est refusée à une partie ne peut être utilisée à son désavantage que si l'autorité lui en a communiqué par écrit le contenu essentiel se rapportant à

l'affaire et lui a donné en outre l'occasion de s'exprimer et de proposer les contre-preuves (al. 3).

Le droit de consulter le dossier est un aspect du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 132 II 485 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, le justiciable ne peut toutefois pas exiger la consultation de documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoie expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a ; 122 I 153 consid. 6a). Il s'agit des notes dans lesquelles l'administration consigne ses réflexions sur l'affaire en cause, en général afin de préparer des interventions et décisions nécessaires. Il peut également s'agir de communications entre les fonctionnaires traitant le dossier. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit de manière normale empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 115 V 297 consid. 2g ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 4.4.2).

2.3 En l'espèce, les pièces dont la production est demandée constituent des documents internes à l'administration, soit d'éventuelles communications entre les conseillers administratifs délégués et le Conseil d'État. Elles sont demandées afin de démontrer que ces derniers n'avaient pas pour compétence de prendre des décisions relatives à la réorganisation de la commune. Ces documents constituent dès lors des documents internes qui ne concernent pas directement la recourante. Leur consultation n'est pas prévue par la loi. Il n'existe donc pas d'obligation de l'intimée de produire ces communications. De plus, comme cela a été tranché par la chambre administrative et confirmé plus avant, cet objet est exorbitant au présent litige et ces pièces ne constituent dès lors pas des éléments de preuves permettant sa résolution.

Au vu de ce qui précède, la chambre de céans considère que le dossier est complet et est en état d'être jugé sans qu'il soit nécessaire de procéder aux autres actes d'instruction sollicités par le recourant. Il n'y sera donc pas donné suite.

Dans tous les cas, leur pertinence est douteuse, les mesures prises ayant été validées par le CA dans sa composition ordinaire.

2.4 La recourante se plaint également d'une violation de son droit d'être entendue, les délais fixés par l'intimée étant si courts que la recourante ne pouvait pas respecter les exigences jurisprudentielles.

2.5 En l'occurrence, la recourante a été informée, selon ses propres allégations, le 2 mars 2023 que son poste pourrait être supprimé. Elle a ainsi écrit une première fois au CA le 13 mars 2023 pour lui faire part de sa position concernant les modifications dont elle avait été informée. Elle a réitéré sa position par courrier du 29 mars 2023. Le 5 avril 2023, le CA a informé la recourante de la révision de

gouvernance qu'il comptait opérer et de l'impact sur sa fonction. Un délai de dix jours lui était fixé pour se prononcer, ce qu'elle a fait par l'intermédiaire de son conseil. La commune a répondu à ce courrier le 21 avril 2023 et a fixé un nouveau délai de quinze jours pour exercer son droit d'être entendu. Le 10 mai 2023, la recourante a envoyé un courrier de quatorze pages à l'intimée afin de faire valoir son point de vue, à la suite duquel une rencontre entre les parties a été fixée au 30 mai 2023, qui s'est tenue durant une heure. Après plusieurs échanges, une nouvelle séance a eu lieu le 13 juin 2023, à la suite de laquelle l'intimée a expliqué en détail, par courrier du 15 juin 2023, pour quelles raisons les postes proposés par la recourante à titre de reclassement ne pouvaient pas être acceptés et un nouveau délai lui a été accordé pour se déterminer, ce qu'elle a pu faire.

Ainsi, entre le moment où la recourante a pris connaissance de la possibilité que son poste soit supprimé (2 mars 2023) et la décision de licenciement (29 juin 2023), quatre mois se sont écoulés, durant lesquels la recourante a pu, à de nombreuses reprises, faire valoir son point de vue, proposer des mesures de reclassement qui ont été étudiées par le CA et rencontrer son employeur à deux reprises. Au vu de ce qui précède et des très nombreuses occasions dont a bénéficié la recourante pour s'exprimer, il ne saurait être considéré que l'intimée a violé son droit d'être entendue.

3. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de travail de la recourante pour suppression de poste.
4. La recourante se plaint d'une violation de l'art. 35 SP, l'intimée ayant échoué à démontrer en quoi la suppression du poste répondait à un véritable besoin organisationnel.

4.1 Les rapports de service entre la recourante et l'intimée sont régis par le SP.

Selon l'art. 2 SP, les rapports de travail entre l'employeur et son personnel sont régis par le SP et par les contrats individuels de travail de droit public conclus par l'administration. S'il y a contradiction entre le SP et le contrat de travail, la disposition contenue dans le SP est applicable (al. 1). Les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail, à titre de droit public supplétif, pour toutes les questions non réglées par le SP et les contrats de travail (al. 2).

4.2 Selon le SP, les valeurs internes qui caractérisent la commune et son engagement à l'égard des collaboratrices, des collaborateurs, des partenaires, des citoyennes et des citoyens sont la compétence, le respect – soit favoriser le « vivre ensemble », respecter les diversités et le pluralisme sans perdre de vue l'intérêt général, cultiver l'éthique professionnelle et respecter l'intégrité de l'individu – et le dynamisme (art. 4 SP). La commune veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail, à garantir des relations respectueuses et à éviter toutes formes de discrimination, notamment à l'embauche (art. 5 al. 2 SP). Elle met en œuvre les

mesures propres à assurer la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité au travail des membres du personnel (art. 6 let. c SP). Elle veille à la protection de la personnalité et de la dignité du personnel par des mesures de prévention, d'information ou par tous autres moyens adéquats (art. 13 al. 1 SP). Chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs, de ses collègues et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle ou dans d'autres lieux s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi (art. 13 al. 2 SP). La commune met en place un système de gestion des conflits adéquat (art. 13 al. 3 SP). Toute forme de harcèlement est interdite, passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat (art. 13 al. 4 SP).

4.3 Sous le titre « résiliation par l'administration pour motif objectivement fondé de la collaboratrice, du collaborateur », l'art. 35 SP prévoit que la commune résilie les rapports de travail par voie de décision après avoir accordé au collaborateur le droit d'être entendu (al. 1). Pour résilier des rapports de travail, elle doit invoquer un motif pertinent tel que : (a) violation d'importantes obligations légales ou contractuelles ; (b) manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré deux avertissements écrits ; (c) aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de la personne à accomplir ce travail ; (d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles ; (e) l'échec définitif aux examens obligatoires d'aptitude à l'exercice de sa profession (al. 2). La décision de résiliation doit être notifiée par écrit. Elle mentionne les motifs et la voie de recours (al. 3). La décision de licenciement est exécutoire nonobstant recours. Si la chambre administrative juge que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à la commune la réintégration, sauf si l'employeur a d'ores et déjà signifié durant la procédure qu'une réintégration était impossible. En cas d'impossibilité de réintégrer la personne concernée, la chambre administrative fixe une indemnité pour résiliation contraire au droit qui ne peut être supérieure à six mois du dernier traitement de base à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 4). La commune peut libérer de ses fonctions un collaborateur dont les rapports de travail ont été résiliés. Le solde de vacances et le solde d'heures sont pris dans la mesure du possible sur le délai de congé (al. 5).

4.4 En l'espèce, l'intimée a expliqué que l'organisation mise en place entre le mois de juin 2020 et celui de juillet 2023 n'avait pas permis de donner un cadre cohérent aux différents services. La gouvernance partagée entre les trois conseillers administratifs et le secrétariat général avait compliqué voire entravé la prise de décision et était également source de tensions. Elle était perçue comme peu lisible tant au sein même de l'administration, et notamment auprès des responsables de service, que pour les instances et organisations politiques. Une révision de la gouvernance s'imposait urgemment et impliquait notamment la suppression de l'échelon intermédiaire, à savoir le poste occupé par la recourante. Ainsi, dès le

1^{er} juin 2023, seul le secrétaire général resterait rattaché au CA *in corpore*. En revanche, les services des ressources humaines, des finances et des systèmes d'information dépendraient dorénavant chacun du dicastère des conseillers administratifs. Le CM avait d'ailleurs saisi la Cour des comptes fin 2022 déjà afin qu'une analyse des dysfonctionnements de l'administration de la commune soit effectuée. L'intimée a, à plusieurs reprises, indiqué que les compétences de la recourante n'étaient pas remises en cause et qu'il ne lui était rien reproché.

Lors des audiences de comparution personnelle, C_____ a expliqué que la question de la révision avait déjà fait l'objet d'une discussion à la fin de la précédente législature et que celle actuelle avait débuté en juin 2020 et avait été reprise avec l'arrivée de deux nouveaux conseillers administratifs. Une nouvelle organisation avait été mise en place le 1^{er} juin 2017. Une deuxième personne avait été engagée comme secrétaire général adjointe et les différents services et soutiens avaient été répartis entre les deux secrétaires générales adjointes et le secrétaire général. Cette organisation avait créé des problèmes dans la pratique car les responsables des services ne comprenaient pas toujours quelles étaient les attributions de chacun. Il existait un besoin de clarification et cela ajoutait de la lourdeur dans les processus décisionnels. La refonte du processus avait été accélérée par la nécessité de recruter un nouveau responsable des ressources humaines. Le fait de répartir les domaines relevant des services transversaux directement dans les départements allégeait le secrétariat général en termes de volume, ce qui avait conduit à la suppression des postes de secrétaires générales adjointes. Il a en outre relevé que les rapports entre la recourante et le CA avaient été bons.

E_____ a pour sa part expliqué qu'il avait porté le projet de budget durant deux années de suite, une fois en qualité de maire et l'autre de conseiller administratif délégué aux finances, mais que les expériences avaient été très différentes avec la nouvelle organisation. À la suite de celle-ci, la procédure avait été plus simple.

Fin 2022 déjà, les articles publiés dans la presse faisaient état d'un problème organisationnel qui durait depuis un certain temps. S'il y est certes fait mention de la procédure de licenciement d'une employée des ressources humaines pour faute grave, des problèmes d'organisation générale y sont également soulevés. Il était notamment fait mention d'un problème de gouvernance à laquelle il fallait mettre fin, particulièrement dans le service des ressources humaines.

Il ressort de ce qui précède que les mesures prises par l'intimée n'étaient pas destinées à sanctionner la recourante ni liées à cette dernière, mais s'inscrivaient bien dans un processus de réorganisation que le CA estimait nécessaire au bon fonctionnement de la commune. Il convient ici de rappeler que cette dernière dispose d'une large marge de manœuvre quant aux décisions de réorganisation, de sorte que la chambre administrative ne peut les revoir qu'avec retenue.

Enfin, l'intimée a expliqué qu'à la suite de la réorganisation mise en place, 53% des activités de la recourante avaient été supprimées et le solde attribué à d'autres services, de sorte que le poste ne pouvait être conservé.

Mal fondé, ce grief sera rejeté.

5. La recourante reproche à l'intimée d'avoir violé l'art. 37 SP.

Elle soutient que son reclassement s'était déroulé en violation des principes constitutionnels (égalité de traitement et proportionnalité) et que tout au long de la procédure, des délais trop courts lui avaient été fixés. Les postes proposés étaient inadaptés.

5.1 Conformément à l'art. 37 SP, avant d'envisager une résiliation des rapports de travail fondé sur l'art. 35 al.2 let. d SP, l'employeur procède à des recherches en vue de proposer à la personne concernée, dans la mesure du possible, un ou plusieurs postes en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation. Subsidiairement, il doit proposer des mesures de reconversion professionnelle (al. 1). En cas de proposition de reconversion professionnelle à l'extérieur de l'administration communale, l'employeur peut décider que les frais de formation seront pris en charge par la commune (al. 2. La collaboratrice ou le collaborateur qui a son contrat résilié en vertu de l'art. 35 al. 2 let. d, a droit à une indemnité égale à trois fois son dernier traitement mensuel de base, plus un cinquième de son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de la commune, une année entamée comptant pour une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut toutefois excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge statutaire de la retraite. Le droit à l'indemnité tombe en cas de refus d'un poste équivalent au sein de l'administration communale (al. 3).

5.2 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise. Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre, à son niveau hiérarchique ou à un autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 5.2 et les références citées). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 5.2 et les références citées ; ATA/1043/2023 du 26 septembre 2023 consid. 6.2 et l'arrêt cité). Le principe du reclassement signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2 et les références citées).

5.3 La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision viole le droit à l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_178/2022 du 16 mars 2022 consid. 5.1). L'inégalité de traitement est décrite par le Tribunal fédéral comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; 137 I 167 consid. 3.5 ; 129 I 346 consid. 6).

5.4 En l'espèce, il ressort des constatations qui précèdent que la suppression du poste était dictée par des besoins objectifs de réorganisation.

La recourante reproche à l'intimée de lui avoir proposé des fonctions inadaptées, sans rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles ou sa situation et qui constituaient une sévère rétrogradation.

Les deux postes proposés par la commune se trouvaient en classe K, ce qui n'était pas encore définitif selon le courrier du 5 avril 2023, alors que la recourante se trouvait précédemment en classe N, ce qui constituait une différence de traitement non négligeable. Cela étant, comme l'a expliqué l'intimée, la pratique de la commune était de maintenir les personnes reclassées dans la même classe de traitement, ce que le courrier du 5 avril 2023 n'excluait pas. Ainsi, la question du traitement ne pourrait pas constituer un motif de refus des postes proposés à elle seule.

La recourante ne démontre d'ailleurs pas avoir interpellé la commune sur la problématique de son futur traitement, ni *a fortiori* qu'il lui ait été affirmé qu'elle ne pourrait en aucun cas conserver son précédent traitement.

Les propositions de reclassement étaient toutes deux des postes à responsabilités, exigeant des compétences élevées et placés hiérarchiquement directement sous le secrétaire général et le CA. On ne peut dès lors pas suivre la recourante lorsqu'elle soutient qu'il s'agit de « rétrogradations dégradantes » qui ne correspondent pas à ses compétences et qu'elle serait subordonnée à des personnes qu'elle avait elle-même engagées. S'il s'agit certes de postes avec moins de responsabilités que celui qu'elle avait occupé précédemment, il ne s'agit pas pour autant d'emplois sans lien avec ses activités et connaissances. Au contraire, la recourante a elle-même sollicité de s'occuper du pôle « aînés », mais avec des aménagements différents, ce qui démontre bien que le domaine en tant que tel lui convenait.

Aucun autre poste que celui de secrétaire générale adjointe n'existait en classe N. Celui de responsable des ressources humaines, mis au concours et pour lequel la recourante n'a pas postulé ni indiqué souhaiter l'occuper dans le cadre de la procédure de reclassement, était quant à lui colloqué en classe M.

Comme l'a soulevé à juste titre l'intimée, le processus de reclassement est un exercice difficile lorsque la position supprimée se situe au haut de la pyramide hiérarchique. En effet, le nombre de fonctions susceptibles d'entrer en ligne de compte est restreint. Le statut prévoit que la commune devait proposer un autre poste « dans la mesure du possible ». Elle n'était dès lors pas tenue de créer les nouveaux postes demandés par la recourante, alors qu'ils exigeaient tous un accroissement des tâches portées par la commune et impliquaient des ressources additionnelles.

Ainsi, la commune a fait preuve de souplesse dans l'exécution de la mesure de reclassement, proposant deux alternatives sérieuses et évolutives à la recourante et s'étant montrée ouverte aux discussions. En effet, elle a étudié et envisagé ses contrepropositions avant de les rejeter car les postes décrits ne pouvaient pas être créés, tout en poursuivant le but de simplification qu'impliquait la nouvelle organisation de la commune. Ainsi, si les deux postes proposés à titre de reclassement contenaient moins de responsabilités pour la recourante, ils étaient cependant adaptés à ses compétences et connaissances et pouvaient évoluer dans le temps. Le montant de son traitement pouvait, selon les explications de la commune, être maintenu. La commune, qui bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation, a ainsi évalué les différentes options qui s'offraient à elle et a tenté de replacer la recourante dans un autre poste avant de prendre la décision de la licencier. Elle n'a ainsi pas fait preuve d'arbitraire, ni violé le principe de proportionnalité.

Aucune violation du principe d'égalité de traitement ne peut non plus être retenue. En effet, l'autre secrétaire générale adjointe, selon les explications de C_____ qui ne sont pas contredites par la recourante, avait un profil très différent. Elle supervisait les finances et le système informatique et était également responsable du service des finances, contrairement à la recourante qui n'avait pas cette « double casquette ». Elle avait ainsi perdu la supervision des systèmes d'information, mais avait conservé sa responsabilité du service des finances et dépendait désormais d'un conseiller administratif délégué. C'est pour cette raison que les propositions formulées différaient. Les tâches remplies par la recourante avaient été supprimées en grande partie ou réattribuées à un autre service. Ainsi, les profils des deux secrétaires générales adjointes étant très différents, il ne peut être reproché à l'intimée de les avoir traités de manière distincte, selon les besoins de la commune et les compétences de chacune des employées concernées.

Mal fondé, ce grief doit également être écarté.

Il sera néanmoins relevé que la commune a versé une indemnité pour suppression de poste de CHF 113'746.16 à la recourante, conformément à son obligation, de sorte que la conclusion en versement d'une indemnité doit être rejetée.

6. La recourante sollicite le versement d'un montant équivalant à six mois de salaire au sens de l'art. 39 SP, car la résiliation serait abusive.

6.1 Conformément à l'art. 39 al. 1 SP, l'employeur résiliant abusivement au sens de l'art. 336 CO doit verser au membre du personnel une indemnité correspondant au maximum à six fois son dernier traitement de base.

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. L'abus est en principe retenu lorsque le motif de résiliation invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2 ; 131 III 535 consid. 4.2).

Le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4).

Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Ainsi, lorsqu'il prononce un licenciement, l'employeur a un devoir de protéger la personnalité de son collaborateur (art. 328 CO). Il doit notamment veiller à ne pas licencier selon des modalités stigmatisantes, avoir cherché à résoudre les conflits de personnalité et avoir procédé à des « aménagements raisonnables » afin de maintenir la relation de travail dans des situations où se présentent des difficultés liées à des aspects de la personnalité tels qu'un handicap, une maladie ou une religion (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 ; 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1). Le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation ou, de manière plus générale, s'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (Jean-Philippe DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2^e éd. 2022, n. 92 *ad* art. 336 CO ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 813).

Selon la jurisprudence, l'idée au premier plan de la protection contre un congé abusif est d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de pure convenance personnelle de l'employeur. Cela peut être le cas lorsque l'employeur notifie le congé pour donner l'impression qu'il a pris des mesures adéquates (licenciement « fusible »), en faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'employé à conserver un emploi dans lequel il s'est investi pendant de nombreuses années. De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se séparer à tout prix d'un collaborateur et

qui a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé. Pour contrecarrer l'intérêt évident de l'employé au maintien du contrat, l'employeur doit ainsi être en mesure de démontrer qu'il peut se prévaloir d'un intérêt digne de protection au licenciement du travailleur concerné (Jean-Philippe DUNAND, *op. cit.*, n. 90 *ad art.* 336 CO et les arrêts cités ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, *op. cit.*, p. 819).

6.2 Un « motif économique » constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Des motifs économiques peuvent se définir comme des motifs non inhérents à la personne du salarié, c'est-à-dire des raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles (Jean-Philippe DUNAND, *op. cit.*, n. 108 *ad art.* 336 CO et les références citées).

6.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; SJ 2005 I 152 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2).

En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2).

6.4 En l'espèce, la recourante avance que le licenciement serait abusif car il a été effectué à titre de sanction, à la suite de la procédure de licenciement qu'elle avait menée fin 2022 à l'encontre d'une collaboratrice de la commune. Dans un premier temps, il est relevé qu'aucune explication n'est fournie concernant cette procédure de licenciement et du rôle concret qu'y a joué la recourante, ni dans quelle mesure l'intimée aurait pu lui en tenir rigueur. En l'absence de toute explication et de tout détail à ce sujet, il ne peut être retenu que le licenciement a été prononcé pour sanctionner l'attitude de la recourante dans ce cadre. Aucun élément au dossier ne va au surplus dans ce sens. La recourante ne le démontre pas et ne le rend pas vraisemblable, se contentant d'indiquer que son licenciement s'inscrit dans une crise institutionnelle, sans pour autant indiquer en quoi cette crise la concernerait spécifiquement et directement. Au contraire, la commune a expliqué, de façon

convaincante, que la suppression de poste était due à une réorganisation interne, répétant à plusieurs reprises que les qualités professionnelles de la recourante n'étaient pas remises en cause, lui proposant deux postes afin qu'elle puisse conserver un emploi au sein de la commune. Dès lors, contrairement à ce que soutient la recourante, rien n'indique qu'il s'agirait d'un licenciement « fusible » de sorte que ce grief doit être écarté.

6.5 La recourante reproche également à l'intimée de l'avoir licenciée de manière incohérente, agressive et irrespectueuse, ce qui constituerait un abus.

Il ressort de ce qui précède que la commune s'est engagée dans un processus de reclassement dès qu'elle a su que le poste serait supprimé et a initié une discussion soutenue avec la recourante, durant près de quatre mois. Elle a rencontré cette dernière à deux reprises et a pris en compte ses arguments, soumettant même ses contrepropositions de reclassement au CA afin qu'il se positionne. Lors des audiences de comparution personnelle, les représentants de la commune ont confirmé ne pas avoir été mécontents de son travail, assurant que du point de vue humain, la situation était difficile et qu'ils entendaient le ressenti de la recourante. L'intimée a consacré du temps à la recourante et lui a accordé de nombreuses occasions de s'exprimer.

Rien dans le dossier ne permet ainsi de retenir une quelconque forme d'agressivité, d'incohérence ou d'irrespect, quand bien même il est certain qu'une suppression de son poste après 20 ans passés au service d'un employeur peut être durement ressenti par la fonctionnaire concernée.

Le sentiment « d'agressivité » a probablement été amplifié par le fait que la suppression de poste s'est inscrite dans une crise institutionnelle importante, impliquant l'absence de deux conseillers administratifs, l'intervention de la Cour des comptes, la publicité des difficultés de la commune, la presse s'en étant fait l'écho, la situation empirant rapidement en tout début de l'année 2023.

L'intimée était donc fondée à se séparer de la recourante à la suite de l'échec de la procédure de reclassement, celle-là ayant refusé les postes proposés à ce titre et le poste qu'elle occupait jusqu'alors n'existant plus dès le 1^{er} juin 2023. Le délai de congé a été respecté, ce qui n'est au demeurant pas remis en cause. En outre, le licenciement n'est pas intervenu en temps inopportun, ce que la recourante ne conteste pas.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité à la commune intimée, celle-ci comptant plus de 10'000 habitants (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/792/2022 du 9 août 2022 ; ATA/1223/2021 du 16 novembre 2021).

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

rejette, dans la mesure de sa recevabilité, le recours interjeté le 30 août 2023 par A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 29 juin 2023 ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de A_____;

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

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, 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 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Anne MEIER, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Nicolas WISARD, avocat de la commune de B_____.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

la présidente siégeant :

M. RODRIGUEZ ELLWANGER

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

