

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4212/2023-FPUBL

ATA/908/2024

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 6 août 2024**

dans la cause

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

représentée par Me Eric MAUGUÉ, avocat

**recourante**

contre

**VILLE DE GENÈVE - CONSEIL ADMINISTRATIF**

**intimée**

---

## EN FAIT

- A. a.** Par décision de nomination du 29 juin 2022, le Conseil administratif (ci-après : CA) de la Ville de Genève (ci-après : la ville) a nommé A\_\_\_\_\_ au poste d'administratrice adjointe de direction à la B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_) en qualité d'employée, à un taux de 100 % dès le 1<sup>er</sup> août 2022.
- b.** Sa fonction était classée en catégorie O de l'échelle des traitements et son traitement annuel de base s'élevait à CHF 155'762.-. Elle était au bénéfice du statut de « cadre supérieur ».
- c.** Elle avait droit à 25 jours de vacances annuelles rémunérées ainsi qu'à un congé compensatoire de 6,5 jours par an, en compensation de la fixation de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures par semaine.
- d.** La décision de nomination précisait qu'elle avait droit « en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel attestée par un certificat médical, à une indemnité égale à [son] dernier traitement avant la survenance de l'incapacité, conformément à l'art. 57 al. 1 du Statut du personnel de la Ville de Genève. Cette indemnité [serait] versée pendant vingt-quatre mois dans une période de 900 jours consécutifs. [Demeuraient] réservées les dispositions légales sur l'assurance-accident. En cas de résiliation des rapports de service pendant [son] temps d'essai, le versement de cette indemnité [cesserait] si le licenciement devait reposer sur des éléments rendant la poursuite des rapports de service difficile, indépendamment de l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. [Elle avait] dès lors la possibilité de conclure, à titre individuel, une assurance perte de gain auprès de l'assurance de [son] choix, pour la durée de [son] temps d'essai. ».
- e.** A\_\_\_\_\_ a retourné le double de la décision d'engagement contresignée par ses soins le 1<sup>er</sup> juillet 2022, avec la mention « acceptée ».
- B. a.** Un entretien d'évaluation s'est tenu le 15 février 2023 entre A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique direct et chef de service de la B\_\_\_\_\_, concernant plusieurs problèmes liés à l'exécution des tâches, au respect des règles et des directives ainsi qu'à la communication.
- b.** Il ressort du procès-verbal de cet entretien que A\_\_\_\_\_ répondait partiellement aux attentes en matière de connaissances, de pratique de l'emploi, d'organisation et d'exécution du travail, de bienfaisance ainsi que de responsabilité d'autrui. Elle ne répondait en revanche pas aux attentes en matière de contacts humains. La poursuite des rapports de travail ne paraissait pas envisageable.
- c.** Dès le 27 février 2023, A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail pour cause de maladie, attestée par des certificats médicaux régulièrement renouvelés, le dernier courant jusqu'au 7 juillet 2023.

**d.** Le 1<sup>er</sup> mars 2023, A\_\_\_\_\_ a transmis sur seize pages des commentaires écrits accompagnés de documents relatifs à son entretien d'évaluation.

L'évaluation reflétait sa relation de travail avec son supérieur hiérarchique. Elle revenait en détail sur de nombreux exemples cités par son supérieur en lien avec des critères considérés comme non atteints dans son évaluation (soit notamment : appréciation des connaissances, pratique de l'emploi, organisation et exécution du travail, bienfaisance, contacts humains et responsabilité). Elle contestait la position de sa hiérarchie, son supérieur ayant des réactions excessives et un comportement inapproprié à son égard, pouvant être qualifié de mobbing.

**e.** Par courrier du 22 mars 2023, le CA a informé A\_\_\_\_\_ de son intention de mettre un terme aux rapports de service durant la période d'essai.

Au vu du contenu du rapport d'évaluation du 15 février 2023, sa hiérarchie avait préavisé défavorablement la poursuite des relations de travail. Le CA retenait que des lacunes trop nombreuses et importantes subsistaient dans l'exécution de ses tâches. Son comportement ne répondait pas aux exigences de l'administration. Les commentaires formulés le 1<sup>er</sup> mars 2023 ne modifiaient pas cette détermination.

Un délai au 31 mars 2023 lui était imparti pour faire valoir son droit d'être entendue.

**f.** Dans ses observations du 30 mars 2023, A\_\_\_\_\_ a demandé à être entendue par une délégation du CA. Elle persistait dans ses explications.

**g.** Le 24 avril 2023, A\_\_\_\_\_ s'est exprimée par écrit et oralement devant une délégation du CA.

**C. a.** Par décision du 26 avril 2023, le CA a résilié l'engagement de A\_\_\_\_\_ pendant la période d'essai, en application de l'art. 32 al. 1 du Statut du personnel de la Ville de Genève adopté par le Conseil municipal le 29 juin 2010 et entré en vigueur le 31 décembre 2010 (ci-après : SPVG ou statut), estimant qu'elle ne répondait pas aux attentes de la ville, en particulier s'agissant de son comportement et qu'elle n'était pas à même de remplir toutes les exigences liées à sa fonction.

Elle était par ailleurs en incapacité de travail depuis le 27 février 2023. Étant dans sa première année de service, le délai de protection avait pris fin. Ses rapports de travail prendraient donc fin le 31 mai 2023. Dans l'intervalle, elle était libérée de l'obligation de travailler et des éventuels soldes de vacances ou d'heures supplémentaires étaient inclus dans cette libération.

En l'absence de recours, cette décision est entrée en force et devenue définitive.

**b.** Le 8 mai 2023, la direction des ressources humaines de la ville (ci-après : DRH) a informé la B\_\_\_\_\_ qu'il convenait de réduire le droit au congé compensatoire de A\_\_\_\_\_ d'un jour et demi, portant celui-ci à 17.28 jours de vacances et congé compensatoire.

Son solde d'heures optionnelles était arrêté à « 99:05 » heures.

c. Par courrier du 16 mai 2023, A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il ne lui était pas possible d'épuiser son solde de vacances et d'heures supplémentaires en raison de la prolongation de son incapacité de travail.

d. Le 20 mai 2023, elle a transmis à la B\_\_\_\_\_ un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2023, soit au-delà du terme des rapports de service.

e. Par courrier du 6 juin 2023, A\_\_\_\_\_ a dénoncé au Groupe de confiance la situation professionnelle qu'elle vivait, sollicitant une demande d'investigation en raison des difficultés rencontrées avec son supérieur hiérarchique.

À teneur du dossier, il semble que cette demande ait été classée sans suite.

f. Par courriel du 5 juillet 2023, A\_\_\_\_\_ a transmis au département des finances, de l'environnement et du logement (ci-après : DFEL), dont fait partie la B\_\_\_\_\_, un nouveau certificat médical couvrant la période du 1<sup>er</sup> au 31 juillet 2023, s'interrogeant sur le fait qu'elle ne recevait plus d'indemnités de perte de gain.

g. Par courriel du lendemain, l'administratrice du DFEL lui a indiqué que le versement de l'indemnité en cas de maladie cessait en cas de résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai. Elle lui a rappelé comme indiqué dans la décision d'engagement du 29 juin 2022, qu'elle avait eu la possibilité de conclure une assurance perte de gain pour la durée de son temps d'essai.

h. Le 12 juillet 2023, A\_\_\_\_\_ a sollicité la prise en compte de 31.32 jours de vacances et d'heures optionnelles et contesté la cessation du versement de l'indemnité prévue par l'art. 57 SPVG, pour la période postérieure au 31 mai 2023. Elle avait déposé une demande d'investigation à l'encontre de son supérieur hiérarchique direct auprès du Groupe de confiance le 6 juin 2023, lequel avait ouvert une procédure préliminaire ; elle invitait la ville à reconsidérer sa position relative à l'indemnité en cas de maladie pour la période postérieure à la fin des rapports de service, soit du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023.

En annexe, elle transmettait une attestation médicale selon laquelle elle avait recouvré une pleine capacité de travail à compter du 8 juillet 2023.

**D. a.** Par décision du 21 août 2023, la DRH a partiellement admis la demande de A\_\_\_\_\_ et accepté de verser un montant de CHF 7'800.80, correspondant à un solde d'heures optionnelles de 99.5 (*sic*) heures. Elle a en outre accepté la prise en charge financière du solde de 2 jours de congé compensatoire, après réduction de 1.5 jour lié à la durée de son absence pour maladie.

En revanche, la demande de paiement des vacances était refusée, car en cas de résiliation des rapports de service, seules pouvaient être compensées en argent les vacances n'ayant pas pu être prises en raison des besoins du service, conformément à une décision du CA du 1<sup>er</sup> avril 2009, confirmée par décision du 2 mars 2011, dont une copie était transmise en annexe et qui figurait pour rappel dans la page d'information destinée au personnel de l'Intranet.

S'agissant des indemnités pour maladie, l'art. 57 SPVG réservait de telles indemnités aux employés, ce que l'intéressée n'était plus depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023, de sorte qu'il n'était pas possible d'accéder à sa demande.

Elle a ainsi perçu CHF 7'800.80 correspondant au solde d'heures optionnelles et un montant de CHF 1'223.10 pour le solde de congés compensatoires de deux jours.

**b.** Le 21 septembre 2023, A\_\_\_\_\_ a déposé un recours hiérarchique auprès du CA contre la décision précitée, réclamant en substance le versement du solde de vacances et les indemnités en cas de maladie après la fin des rapports de travail, du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023.

**c.** Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 15 novembre 2023, statuant sur le recours hiérarchique, la ville a refusé le versement des indemnités relatives aux vacances non prises ainsi que des indemnités en cas de maladie sollicitées par A\_\_\_\_\_.

Celle-ci n'avait pas été empêchée de prendre ses vacances à cause des besoins du service, mais bien à cause de sa maladie et la jurisprudence retenait que de telles modalités étaient conformes au SPVG. S'agissant des indemnités pour absence maladie après la fin des rapports de service, le droit au versement de telles indemnités après la fin des rapports de service ne subsistait que si le licenciement en période d'essai de l'employé reposait uniquement sur son inaptitude à remplir les exigences du poste pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. A\_\_\_\_\_ avait d'ailleurs été informée de cette décision, contresignant le 1<sup>er</sup> juillet 2022 sa lettre de nomination qui mentionnait ce qui précède.

**E. a.** Par acte expédié le 18 décembre 2023, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre la décision précitée, concluant principalement à son annulation, ainsi qu'à l'annulation de la décision du 21 août 2023 et à ce qu'il soit ordonné à la ville de lui verser un montant brut de CHF 10'333.40 avec intérêts à 5 % dès le 31 mai 2023 pour vacances non-prises ainsi qu'un montant de CHF 17'051.40 avec intérêts à 5 % dès le 15 juillet 2023 valant indemnité pour cause de maladie, ainsi qu'au versement d'une indemnité équitable valant participation aux honoraires d'avocat. Préalablement, il convenait de produire son décompte de vacances ainsi que l'avis de droit du professeur Thierry TANQUEREL du 30 novembre 2000.

Revenant sur le déroulement de son expérience professionnelle au sein de la B\_\_\_\_\_, elle estimait que la question d'une indemnité au titre de vacances non prises à l'issue des rapports de service n'était traitée ni par le SPVG ni par le règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0). Or, l'art. 65 SPVG consacrait expressément le droit des membres du personnel à des vacances rémunérées. Des décisions du CA qui étaient des documents internes à l'administration ne pouvaient déroger au principe

exposé à l'art. 65 SPVG, compte tenu de la hiérarchie des normes. Les décisions du CA dont se prévalait l'autorité intimée n'avaient donc aucun fondement légal.

Ensuite, en interprétant le SPVG, on constatait que l'art. 86 al. 5 REGAP prévoyait qu'en cas de solde de congé compensatoire lors de la fin des rapports de travail, une indemnité pouvait être versée aux membres du personnel. Ce principe était admis par l'autorité qui avait accepté de l'indemniser en raison du solde de congé compensatoire. Or, le congé compensatoire et le solde de vacances faisaient l'objet d'un seul et même poste de l'état de présence. Rien ne justifiait dès lors de distinguer la manière de compenser le solde de vacances et le solde du congé compensatoire qui étaient des prétentions de même nature. Il convenait de les indemniser de manière similaire.

En outre, l'art. 3 al. 2 SPVG renvoyait, en cas de lacune, à la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) au titre de droit public supplétif. Le terme de lacune ne devait pas s'entendre au titre de lacune proprement ou improprement dite, mais plutôt comme un renvoi général au CO pour toutes les questions non réglées dans le SPVG ou ses règlements d'application.

Or, en droit privé, il découlait de l'art. 329d al. 2 CO et de la jurisprudence fédérale que l'employeur devait indemniser le travailleur pour les vacances que ce dernier n'avait pas prises à l'échéance des rapports de travail, par exemple pour cause de maladie.

Enfin, même à supposer qu'il s'agissait d'une lacune, le résultat était identique et imposait d'appliquer ce dernier au titre de droit public supplétif. Le refus de la ville de l'indemniser pour les vacances non prises pour cause de maladie était contraire à l'art. 65 SPVG et au principe de la légalité. Le solde de vacances, hors congé compensatoire, s'élevait à 16.12 jours (soit 5.72 jours en 2022 et 10.4 jours en 2023), et le montant dû à ce titre était de CHF 10'333.40.

L'autorité retenait ensuite à tort que l'indemnité prévue à l'art. 57 al. 2 SPVG était réservée aux employés. Cette interprétation n'était pas conforme au droit. En effet, cet article prévoyait le versement d'une indemnité, sans prévoir d'exception en lien avec les motifs du licenciement. À défaut de base légale, l'autorité intimée ne pouvait pas adopter de pratiques différentes en la matière, sauf à violer les principes de la légalité, de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire.

Il convenait donc d'ordonner le versement de cette indemnité pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023.

**b. La ville a conclu au rejet du recours.**

Le SPVG ne prévoyait pas de compensation financière pour les vacances non prises, pas plus que les règlements d'application. Seul l'intranet, accessible aux membres du personnel, informait de l'existence d'une telle compensation dans un cas en particulier, soit si les vacances n'avaient pas pu être prises en raison des besoins du service. Cette information reflétait la pratique constante du CA, dont la chambre de

céans avait déjà eu à connaître et qu'elle avait validée. À la suite de l'entrée en vigueur du nouveau SPVG en 2010, cette pratique avait encore été confirmée par une décision de principe du CA. Les vacances avaient pour but le repos, cet objectif n'entrant plus en considération lorsque le membre du personnel avait quitté l'administration.

Contrairement aux allégations de la recourante, il ne s'agissait pas d'une lacune mais plutôt d'un silence qualifié, ne nécessitant pas de faire application des règles du CO au titre de droit supplétif. La recourante ne pouvait pas non plus être suivie quand elle affirmait que les vacances et congés compensatoires devaient être indemnisés de la même manière au motif qu'ils faisaient partie du même poste dans l'état de présence. Ces deux régimes de congé avaient des buts différents. L'éventuel solde de congé compensatoire devait plutôt être assimilé, si analogie devait être faite, à celui relatif à la compensation financière des heures optionnelles, dont la recourante avait pu bénéficier. Elle était donc légitimée à confirmer la décision de refus d'indemnisation des vacances.

La recourante n'avait pas non plus droit au versement des indemnités maladies après la fin des rapports de service, dès lors qu'il était admis que son licenciement était fondé sur des éléments rendant manifestement la poursuite des rapports de travail difficile, de sorte que la réserve qui figurait dans sa lettre d'engagement devait pleinement s'appliquer. Elle disposait de l'autonomie communale pour des questions de fonction publique et la recourante n'alléguait pas que d'autres employés engagés en temps d'essai en même temps qu'elle auraient été soumis à un régime plus favorable que celui prévu dans sa lettre de nomination. La recourante avait accepté la mention figurant dans sa lettre de nomination et ces conditions les liaient au titre de clauses spécifiques régissant les rapports de travail au sens de l'art. 3 al. 1 SPVG.

Enfin, il convenait de calculer les indemnités requises sur la base de son salaire horaire sans tenir compte de son 13<sup>e</sup> salaire progressif, soit CHF 78.40 (CHF 159'609/2036 heures). Cette méthode avait été utilisée pour calculer les heures optionnelles et le congé compensatoire dans la décision de la DRH du 21 août 2023 et n'avait pas été contestée.

c. Dans sa réplique, la recourante a ajouté que son solde de vacances était de 14.94 jours, contrairement à ce que la ville retenait à tort, appliquant la réduction de 1.5 jour tant sur le reliquat de vacances 2022 que sur le congé compensatoire. Elle adaptait les montants de ses conclusions en conséquence. Elle contestait l'absence de prise en considération de son 13<sup>e</sup> salaire pour calculer son salaire horaire brut, qui s'élevait à CHF 166'924.40 soit CHF 82.40 et non le montant retenu par la ville qui omettait le 13<sup>e</sup> salaire.

Le droit aux vacances annuelles rémunérées était prévu par l'art. 65 SPVG. Une dérogation à ce droit devait découler d'une norme primaire, soit du SPVG, et ne pouvait résulter d'une simple décision du CA. Le SPVG ne prévoyait aucune dérogation à cette règle et le CO, applicable au titre de droit public supplétif

prévoyait justement l'indemnisation des vacances non prises à la fin des rapports de travail (art. 329d al. 2 CO).

Le fait de signer sa lettre d'engagement était sans pertinence dans l'examen de la légalité de la décision de licenciement. L'art. 57 SPVG n'opérait aucune distinction entre les employés confirmés ou ceux en période d'essai. Une décision du CA ne pouvait pas déroger à l'art. 57 du SPVG, sauf à violer les principes de la légalité et d'égalité de traitement.

Elle a joint à sa réplique deux attestations médicales certifiant qu'elle n'était pas en mesure de prendre des vacances pour cause de maladie durant la période du 27 février 2023 au 5 mars 2023 ni du 7 mars 2023 au 7 juillet 2023.

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

## **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 104 SPVG).
2. La recourante sollicitait préalablement la production de son décompte de vacances au 31 mai 2023 et l'avis de droit du Professeur Thierry TANQUEREL du 30 novembre 2000. Ces demandes sont devenues sans objet, les pièces ayant été versées à la procédure.
3. L'objet du litige porte sur deux questions, soit le versement du solde des vacances non prises à la fin des rapports de travail et la poursuite du versement des indemnités pour cause de maladie pour la période courant du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023, postérieurement à la résiliation des rapports de service. La recourante n'a pas contesté son licenciement durant la période d'essai, de sorte que cette décision, désormais entrée en force et exécutoire, ne fait pas l'objet du litige.
  - 3.1 En tant qu'employée de la ville, la recourante était soumise au SPVG, au REGAP ainsi qu'au règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT - LC 21 152.20).
  - 3.2 Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée en l'espèce.

Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs



agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/994/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4b).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 3b et les références citées).

**3.3** À teneur de l'art. 5 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit est la base et la limite de l'activité de l'État. Le principe de la légalité se compose de deux éléments : le principe de la suprématie de la loi et le principe de l'exigence de la base légale. Le premier signifie que l'autorité doit respecter l'ensemble des normes juridiques ainsi que la hiérarchie des normes. Le second implique que l'autorité ne peut agir que si la loi le lui permet, son action devant avoir un fondement dans une loi (ATA/43/2022 du 18 janvier 2022 consid. 5).

Le principe de la légalité exige donc que les autorités n'agissent que dans le cadre fixé par la loi (ATF 147 I 1 consid. 4.3.1). Il implique qu'un acte étatique se fonde sur une base légale matérielle qui est suffisamment précise et qui a été adoptée par l'organe compétent (ATF 141 II 169 consid. 3.1).

**3.4** Le SPVG régit les rapports de service entre la ville et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines de la ville (art. 1 SPVG), et s'applique à l'ensemble des personnes qui exercent une activité au service de la ville et qui sont rémunérées pour cette activité (art. 2 al. 1 du SPVG).

L'exposé des motifs concernant la proposition du CA du 14 octobre 2009 visant l'adoption du statut, précise que ce dernier a voulu ancrer dans le nouveau statut les instruments modernes de gestion du personnel, reconnaître les besoins actuels de protection de celui-ci et promouvoir le dialogue social (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2287).

**3.4.1** L'art. 4 SPVG prévoit que le CA exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de service (al. 4). Il peut, par règlement, déléguer ses compétences d'employeur sauf dans les cas où le statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer (al. 5). Lorsque le CA

délègue ses compétences d'employeur, l'autorité compétente agit d'entente avec la direction des ressources humaines (al. 6).

**3.4.2** Sont des employées et employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée (art. 6 al. 2 SPVG). Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). Les employées et employés sont nommés par une décision du CA (art. 24 al. 1 SPVG). Les employées et employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai (art. 27 al. 6 SPVG).

**3.5** A teneur de l'art. 65 SPVG, les membres du personnel ont droit à des vacances annuelles rémunérées (al. 1). Pour les membres du personnel dont la semaine de travail est de cinq jours, la durée des vacances est de 25 jours par année civile (al. 2).

Selon l'art. 67 SPVG, le CA règle les modalités d'exercice du droit aux vacances.

L'art. 66 SPVG précise qu'en cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident durant l'année civile en cours, la durée des vacances annuelles est réduite de trois jours par tranche complète de 30 jours dépassant 120 jours d'absence.

Aux termes de l'art. 85 REGAP, le droit annuel aux vacances doit être épuisé dans le courant de l'année civile (al. 1). Les vacances de l'année écoulée peuvent exceptionnellement être reportées au 31 mars de l'année suivante avec l'accord du supérieur ou de la supérieure hiérarchique, qui doit être au minimum chef ou cheffe de service (al. 2). Ce délai peut être prolongé de manière exceptionnelle jusqu'au 31 décembre de l'année suivante, avec l'accord écrit du directeur ou de la directrice du département (al. 3). Les vacances qui, par suite de maladie ou d'accident, doivent être reportées à l'année suivante sont prises au cours du premier trimestre. Elles ne peuvent précéder ou suivre immédiatement les vacances de l'année en cours (al. 7).

**3.6** Selon l'art. 86 REGAP, en principe, le congé compensatoire de 6.5 jours accordé en compensation de la fixation de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures doit être épuisé dans le courant de l'année civile (al. 1). Le congé compensatoire est réduit en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident, de service militaire ou de service civil (al. 4). En cas de solde du congé compensatoire lors de la fin des rapports de travail, une indemnité en espèces peut être versée aux membres du personnel (al. 5).

**3.7** A teneur de l'art. 18 SPVG, les membres du personnel peuvent en tout temps prendre connaissance de l'ensemble des dispositions portant sur l'application du présent statut, y compris les directives et les décisions de portée générale du CA ou des instances auxquelles celui-ci a délégué des compétences d'exécution (al. 1). Le CA veille à ce que le personnel, ses organisations représentatives et les commissions du personnel concernées soient informés en temps utile sur toutes les questions importantes en matière de personnel (al. 2).

Selon l'art. 2 REGAP, le statut et sa réglementation d'application sont accessibles, en tout temps, à l'ensemble des membres du personnel. Ces textes sont publics et rassemblés dans une seule et même base de connaissance (al. 1). Aucune disposition de la réglementation d'application n'est opposable à un service ou aux membres du personnel si elle n'est pas accessible au sens de l'alinéa 1 ci-dessus (al. 2).

**3.8** La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique ; ATF 136 III 283 consid. 2.3.1 ; 135 II 416 consid. 2.2). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme ; il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 135 II 243 consid. 4.1 ; 133 III 175 consid. 3.3.1).

**3.8.1** L'interprétation de la loi peut conduire à la constatation d'une lacune. Une lacune authentique (ou proprement dite) suppose que le législateur s'est abstenu de régler un point alors qu'il aurait dû le faire et qu'aucune solution ne se dégage du texte ou de l'interprétation de la loi. En revanche, si le législateur a renoncé volontairement à codifier une situation qui n'appelait pas nécessairement une intervention de sa part, son inaction équivaut à un silence qualifié. Quant à la lacune improprement dite, elle se caractérise par le fait que la loi offre certes une réponse, mais que celle-ci est insatisfaisante ou objectivement insoutenable (ATA/317/2020 du 31 mars 2020 consid. 2d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2<sup>e</sup> éd., 2018, n. 440). D'après la jurisprudence, seule l'existence d'une lacune proprement dite appelle l'intervention du juge, tandis qu'il lui est en principe interdit, selon la conception traditionnelle qui découle notamment du principe de la séparation des pouvoirs, de corriger les silences qualifiés et les lacunes improprement dites, à moins que le fait d'invoquer le sens réputé déterminant de la norme ne soit constitutif d'un abus de droit, voire d'une violation de la Constitution (ATF 139 I 57 consid. 5.2 ; 138 II 1 consid. 4.2). Lorsqu'il apparaît que c'est à dessein que la loi ne réglemente pas une situation donnée, ce silence qualifié doit en principe être respecté. Il n'y a alors pas de place pour un quelconque comblement de lacune (ATA/317/2020 précité consid. 2d ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 441).

**3.9** La notion de pratique administrative désigne la répétition constante et régulière dans l'application d'une norme par les autorités administratives. De cette répétition peuvent apparaître, comme en ce qui concerne la jurisprudence, des règles sur la manière d'interpréter la loi ou de faire usage d'une liberté d'appréciation. Elle vise

notamment à résoudre de manière uniforme des questions de fait, d'opportunité ou d'efficacité. Cette pratique ne peut être source de droit et ne lie donc pas le juge, mais peut néanmoins avoir indirectement un effet juridique par le biais du principe de l'égalité de traitement (ATA/557/2022 du 24 mai 2022 consid. 11a ; ATA/304/2021 du 9 mars 2021 consid. 6a).

Pour être compatible avec les art. 8 et 9 Cst., un changement de pratique administrative doit reposer sur des motifs sérieux et objectifs, c'est-à-dire rétablir une pratique conforme au droit, mieux tenir compte des divers intérêts en présence ou d'une connaissance plus approfondie des intentions du législateur, d'un changement de circonstances extérieures, de l'évolution des conceptions juridiques ou des mœurs. Les motifs doivent être d'autant plus sérieux que la pratique suivie jusqu'ici est ancienne. À défaut, elle doit être maintenue (ATF 142 V 112 consid. 4.4 ; 135 I 79 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_44/2021 du 8 août 2021 consid. 6.1).

**3.10** En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait qu'il n'existe pas de base statutaire ou réglementaire communale prévoyant expressément que les vacances seront indemnisées à la fin des rapports de travail, contrairement à ce qui est prévu à l'art. 86 al. 5 REGAP en lien avec le congé compensatoire et de son indemnisation en espèces à la fin des rapports de service.

L'autorité intimée en conclut que la demande de la recourante devrait dès lors être rejetée. Cette dernière considère au contraire que dès lors qu'aucune disposition ne l'exclut non plus, il conviendrait de se livrer à une interprétation de la législation topique, au moyen des règles dégagées par la jurisprudence fédérale, et notamment grâce au droit privé qui aurait un régime plus favorable et qu'il s'agirait d'une lacune à combler, en application du droit privé par le renvoi de l'art. 3 al. 2 SPVG.

Toutefois, aucun élément ne permet de constater qu'un régime similaire au droit privé devrait être appliqué en l'espèce. En effet, concernant le solde de vacances non prises de la recourante pour les années 2022 et 2023, si ni le SPVG ni son règlement d'application ne règlent expressément la question de la compensation financière du solde de vacances non prises à la fin des rapports de service, le CA a néanmoins confirmé, par ses décisions des 21 août et 15 novembre 2023, une pratique ancienne formalisée dans deux directives internes, selon laquelle le solde des vacances qui n'ont pas pu être prises avant la fin des rapports de service ne peut être compensé en argent que si l'employé a renoncé à ses vacances en raison de besoins impératifs du service, mais pas pour cause de maladie.

Indépendamment de savoir à partir de quelle date cette pratique est applicable, la chambre de céans a déjà retenu que la non-compensation financière des vacances non prises à la fin des rapports de service est appliquée de longue date et est admise, conformément à sa jurisprudence constante en la matière (ATA/384/2014 du 27 mai 2014 ; ATA/425/2010 du 22 juin 2010 ; ATA/683/2002 du 12 novembre 2002). Dans ces arrêts, citant la doctrine, la chambre administrative a exposé que les vacances avaient pour premier but de permettre au personnel de la fonction publique

communale de se reposer. Il était dès lors fondamental que celles-ci soient prises pendant la durée des rapports de service, toute autre solution vidant le but même des vacances de tout sens. Les situations dans lesquelles le principe de la bonne foi pouvait obliger la ville à compenser financièrement des vacances non prises étaient réservées.

En outre, contrairement à l'argumentation de la recourante, si les arrêts anciens s'appuyaient sur l'interprétation du SPVG avant sa refonte de 2010, tel n'est pas le cas de l'ATA/384/2014 du 27 mai 2014, qui a précisément confirmé la pratique querellée dans une situation postérieure à l'entrée en vigueur de l'actuel SPVG. L'analyse de la recourante ne peut dès lors être suivie. Le fait que le SPVG prévoit expressément que le congé compensatoire soit indemnisé à la fin des rapports de service permet d'ailleurs de soutenir la solution qui précède. En effet, comme relevé à juste titre par l'autorité intimée, plusieurs éléments distinguent ces deux régimes de congé. Cet aspect de la question n'est d'ailleurs plus litigieux, dans la mesure où la ville a arrêté ce solde à 1.5 jour (après déduction en raison de l'absence de la recourante pour cause de maladie au sens de l'art. 86 al. 4 REGAP) et a d'ores et déjà procédé au versement de CHF 1'233.10 brut en faveur de la recourante, correspondant à ce solde de 1.5 jour, ce que la recourante n'a d'ailleurs pas contesté.

L'intimée, disposant d'une grande marge d'appréciation pour régir les rapports de service, a refusé à juste titre de rémunérer le solde de vacances de la recourante. La décision litigieuse est ainsi conforme à la pratique de l'intimée, ainsi qu'à la jurisprudence précitée. La recourante s'est trouvée en incapacité de travail à compter du 27 février 2023 et ce jusqu'à l'expiration du délai de résiliation des rapports de service, soit jusqu'au 31 mai 2023. Force est d'admettre que son solde de vacances non prises à la fin des rapports de service n'est manifestement pas dû à des besoins impératifs du service, ce que la ville a d'ailleurs confirmé et que la recourante ne soutient d'ailleurs pas.

Au surplus, la recourante ne démontre pas que l'intimée n'aurait pas diffusé la teneur de ces directives ou qu'elle en ignorait l'existence, ces informations figurant sur l'intranet sous la forme d'un tableau synoptique, dont l'intimée a produit une copie au cours de la procédure.

Partant, ce grief peut être écarté.

4. Dans un second grief, la recourante souhaite être indemnisée pour la période postérieure à la fin des relations professionnelles durant laquelle elle était encore en arrêt maladie, soit du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023.

**4.1** L'art. 57 SPVG traite de l'indemnisation en cas de maladie et d'accident non professionnel. Il prévoit qu'en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son dernier traitement avant la survenance de l'incapacité (al. 1). Cette indemnité est versée pendant vingt-quatre mois dans une période de neuf cents jours consécutifs (al. 2). En cas de poursuite de l'incapacité de travail pour

cause d'accident non professionnel au-delà de ce délai, l'employé ou l'employée recevra une indemnité journalière conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance accidents du 20 mars 1981 (al. 3). Sont déduites de l'indemnité les prestations en cas d'incapacité de travail versées par les assurances pour lesquelles la ville a participé au paiement des primes (al. 4). Pour les autres membres du personnel, le CA détermine pendant quelle durée l'indemnité visée à l'al. 1 est versée (al. 5).

**4.1.1** Il ressort des travaux préparatoires que les membres du personnel sont répartis dans différentes catégories énumérées aux al. 2 à 5, cette énumération étant exhaustive. Le terme de « fonctionnaire » a été abandonné, les personnes nommées par décision pour une durée indéterminée étant désignées comme employés ou employées et les personnes engagées pour une durée déterminée par un contrat de droit public étant des auxiliaires si elles n'entraient pas dans des catégories spéciales des apprenti-e-s ou des stagiaires (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2300 s). Il n'existait donc que deux formes d'engagement pour le personnel : la nomination (art. 24), qui est la procédure ordinaire, et l'engagement par contrat de droit public, dans des situations clairement délimitées par le statut (art. 28). Les travaux préparatoires précisent également qu'il n'y a plus de décision de nomination à la fin de la période d'essai (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2289 s).

**4.1.2** Comme déjà mentionné, sont des employées et employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée (art. 6 al. 2 du SPVG). Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). En revanche, les auxiliaires, les stagiaires et les apprenties et apprentis sont engagés par un contrat de droit privé, dans des modalités précises pour chaque catégorie de personnel (art. 6 al. 3, 4, 5 et art. 28 SPVG).

**4.1.3** Le CA peut, par contrat de droit public, engager des auxiliaires pour une durée déterminée dans les cas suivants : a) lorsque la mission confiée est de nature temporaire, saisonnière ou expérimentale, b) si le traitement est financé par des contributions de tiers, dont la pérennité n'est pas assurée ou c) afin de permettre à chaque membre du CA de disposer au maximum de deux collaborateurs personnels ou collaboratrices personnelles pour la durée de la législature (art. 28 al. 1 SPVG). Le contrat de travail peut exceptionnellement contenir des dispositions dérogeant aux chapitres V (droits du personnel) et au chapitre VI (devoirs du personnel) du présent statut, et à leurs dispositions d'exécution si des circonstances particulières l'exigent. Ces dérogations sont précisées par voie réglementaire. Dans ce cas, il ne peut toutefois être dérogé au détriment de l'auxiliaire, du ou de la stagiaire ou de l'apprentie ou de l'apprenti, aux prescriptions impératives du CO (art. 28 al. 4 SPVG). Les dérogations au sens de l'al. 4 sont caduques de plein droit dès que les rapports de service ont duré plus de 24 mois consécutifs (art. 28 al. 5 SPVG).

**4.1.4** Selon l'art. 3 al. 1 SPVG, les rapports de service des membres du personnel sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail. En cas de lacune, les dispositions pertinentes du CO sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 3 al. 2 SPVG).

**4.2** Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4).

Une décision ou un arrêté est contraire au principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 142 V 316 consid. 6.1.1 ; 138 V 176 consid. 8.2 ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss).

**4.3** Dans un ATA/1314/2019 du 3 septembre 2019, confirmé par le Tribunal fédéral le 17 septembre 2020 (8C\_702/2019), la chambre de céans a considéré que la distinction entre un employé libéré de son obligation de travailler, qui n'était pas malade et percevait son salaire pendant le délai de congé, et celui qui était malade et qui avait dépassé les durées prévues par l'art. 57 al. 2 SPVG au jour du prononcé de la résiliation des rapports de service ne le percevait donc plus était prévue par le SPVG. Dans ce cas de figure, un employé malade ne bénéficiait donc pas des mêmes prestations de la part de son employeur qu'un employé qui ne l'était pas. En effet, la règle générale disposait que les membres du personnel avaient droit à un traitement versé en principe chaque mois avec remise d'un décompte. Le droit au traitement prenait naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteignait le jour de la cessation des rapports de service (art. 42 al. 1 SPVG). Pour les employés qui étaient malades avant la fin des rapports de service, le statut prévoyait non pas le versement d'un traitement, mais le versement d'une indemnité dont les conditions figuraient notamment à l'art. 57 SPVG. Les droits et les obligations des employés malades et de ceux qui ne l'étaient pas différaient en outre sur plusieurs autres points (protection contre le licenciement en temps inopportun, obligation de présenter un certificat médical, réduction du droit aux vacances, etc.). Cette distinction statutaire

découlait du fait que l'employé malade n'était pas en mesure d'accomplir les tâches pour lesquelles il recevait un traitement, mais aussi du fait qu'il devait, en raison de la situation de faiblesse qui était la sienne, bénéficier de la part de son employeur d'une attention particulière (voir par exemple l'art. 39 al. 2 SPVG relatif aux mesures visant à éviter ou limiter l'invalidité). Reposant sur une base statutaire claire, justifiée par des motifs à la fois professionnels et sociaux et opérant une distinction entre deux situations objectivement différentes, la solution consistant à refuser au recourant le versement d'une indemnité pendant le délai de congé alors qu'il était libéré de son obligation de travailler en raison de sa maladie et qu'il avait épuisé les périodes prévues par l'art. 57 al. 2 du SPVG ne pouvait ainsi pas être qualifiée d'arbitraire ou de contraire au principe de l'égalité de traitement.

**4.4** En l'espèce, il résulte d'une décision du CA du 18 mai 2022, que désormais la décision de nomination mentionne depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, que l'employé a droit en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel attestés par un certificat médical, à une indemnité égale au dernier traitement avant la survenance de l'incapacité, conformément à l'art. 57 al. 1 SPVG. Cette indemnité est versée pendant vingt-quatre mois dans une période de 900 jours consécutifs. Demeurent réservées les dispositions légales sur l'assurance-accident. En particulier, « en cas de résiliation des rapports de service pendant le temps d'essai, le versement de cette indemnité cessera si le licenciement devait reposer sur des éléments rendant la poursuite des rapports de service difficile, indépendamment de l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. [L'employé avait] dès lors la possibilité de conclure, à titre individuel, une assurance perte de gain auprès de l'assurance de [son] choix, pour la durée de [son] temps d'essai ».

Ces paragraphes ont été intégrés à la lettre de nomination de la recourante, qui les a acceptés en la signant. La ville estime que sa nouvelle pratique lui permettrait donc de ne plus verser d'indemnités à la recourante à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, les rapports de travail ayant pris fin au 31 mai 2023. La recourante aurait accepté ces clauses en signant sa lettre de nomination. Certes, le SPVG prévoit que l'autorité peut recourir au contrat de droit public. Cependant, ces situations sont expressément délimitées par les art. 28ss SPVG. Dans cette hypothèse, l'art. 3 al. 1 *in fine* SPVG prévoit d'ailleurs qu'outre le SPVG et ses dispositions d'exécution, les rapports de service sont « cas échéant » régis par les dispositions du contrat de travail. Or, il ressort du dossier que la recourante n'a pas été engagée au bénéfice d'un tel contrat de droit public de durée déterminée au sens de l'art. 28 SPVG et dont les clauses particulières pourraient « exceptionnellement contenir des dispositions dérogeant aux chapitres V et VI du statut » mais bien en qualité d'employée au sens de l'art. 24 SPVG, avec un temps d'essai de deux ans. Contrairement à ce qu'indique la ville, l'insertion dans la lettre de nomination des paragraphes précités ne transforme pas *de facto* l'engagement de la recourante en un tel contrat de droit public au sens de l'art. 28 SPVG, cette disposition visant spécifiquement d'autres cas que celui de la recourante. Dans ces conditions, la mention, dans la lettre de nomination de la recourante des paragraphes précités, n'est pas déterminante pour examiner la



situation, la recourante étant donc uniquement soumise au SPVG et à ses dispositions d'exécution.

Le SPVG ne prévoit à son art. 57 aucune distinction entre « employés en période d'essai » et employés pour une durée indéterminée. Certes, il existe une autonomie communale étendue et un large pouvoir d'appréciation concernant les modalités des rapports de service, mais l'activité communale reste régie par les principes de droit administratif, dont le principe de la légalité et la loi ne laisse aucune place à une réglementation contractuelle sur ce point. Les situations où les employés en période d'essai et les employés nommés pour une durée indéterminée doivent être traités différemment sont d'ailleurs expressément prévues dans le SPVG, comme par exemple à l'art. 36 SPVG, les employés encore en période d'essai ne bénéficiant que des périodes de protection prévues à l'art. 336c CO, tandis que les employés ayant dépassé la période d'essai de deux ans ne peuvent se voir résilier leur contrat durant une période d'incapacité de travail donnant lieu à l'indemnité considérée. Tel n'est pas le cas de l'art. 57 SPVG, qui ne prévoit aucun traitement différencié entre les employés.

Certes, on comprend du raisonnement de l'employeuse qui figure dans ses écritures, que l'inclusion de la clause querellée dans la lettre de nomination s'expliquait par un changement de pratique générale décidé par le CA, ce dernier ayant modifié, selon ses explications écrites en procédure, la pratique prévalant depuis le 12 février 2014 qui voulait qu'en cas d'incapacité de travail pour maladie notamment, l'indemnisation des membres du personnel soit maintenue au-delà de la fin des rapports de service, à l'exception des cas de démission.

Bien que la distinction voulue par l'employeuse puisse être justifiée par des motifs professionnels, elle ne repose pas sur une base légale claire et opère une distinction que le statut ne prévoit pas. Elle crée des catégories nouvelles au sein des employés entre ceux dont les rapports de service ont été résiliés sans que cela repose sur « des éléments rendant la poursuite des rapports de service difficile » et les autres. Ce critère, juridiquement indéfini, permet d'ailleurs diverses interprétations ne garantissant pas le respect de l'égalité de traitement entre employés. Il modifie une pratique établie, à teneur des écritures de l'intimée, depuis 2014, qui prévoyait « qu'en cas d'incapacité pour maladie, notamment, l'indemnisation des membres du personnel était maintenue au-delà de la fin des rapports de service, à l'exception des cas de démission », sans que cela ne repose ni sur le statut, ni sur ses règlements d'application.

Dans ces conditions, il doit être souligné que le pouvoir exécutif est tenu d'appliquer le SPVG et ne peut le contourner. Si la ville souhaite dorénavant refuser cette possibilité à ses employés dont le contrat a été résilié durant la période d'essai, il lui appartient de suivre les mécanismes prévus à cet effet et notamment l'art. 18 al. 5 SPVG selon lequel le CA ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions

du personnel concernées avant toute modification du statut ou du REGAP notamment.

La réglementation découlant du statut est claire et ne souffre d'aucune interprétation. En conséquence, la pratique instaurée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 est contraire au statut, lequel ne laisse au CA aucune marge d'interprétation sur ce point. En particulier, le fait que ce changement de pratique aurait été agréé par les partenaires sociaux ne saurait le dispenser d'être conforme au statut et aurait ainsi dû y figurer pour être opposable aux employés.

Enfin, le fait que la recourante n'allègue pas que d'autres employés licenciés en temps d'essai auraient été soumis à un régime plus favorable ou différent du sien ne saurait lui être opposé, cette dernière n'ayant aucun moyen de le démontrer et la ville n'ayant justement pas prouvé que ce nouveau régime, contraire au statut, respecterait le principe de l'égalité de traitement.

Au vu de ce qui précède, le changement de pratique décidé par le CA en mai 2022 et appliqué depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, n'est pas conforme au SPVG et ne repose sur aucune base légale. Un tel changement de pratique ne pouvait pas être opéré sans passer par la révision de la réglementation applicable. Il en va de même de la décision litigieuse, en tant qu'elle refuse le versement de l'indemnité pour maladie à la recourante pour la période considérée, cette dernière n'ayant pas épuisé la durée pour le versement de l'indemnité prévue par l'art. 57 al. 2 SPVG (24 mois sur une période de 900 jours). L'indication dans la lettre de nomination selon laquelle elle était libre de conclure une assurance perte de gain privée ne modifie pas ce qui précède.

Les prétentions financières de la recourante portant sur le versement des indemnités pour maladie pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023 sont donc fondées.

Dans ces circonstances, le recours sera partiellement admis et la décision litigieuse sera annulée en tant qu'elle refuse le paiement de l'indemnité pour maladie prévue à l'art. 57 al. 2 SPVG pour la période du 1<sup>re</sup> juin au 7 juillet 2023.

**4.5** L'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5 %, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_546/2008 du 29 janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/194/2014 précité). Le choix d'une date moyenne pour le calcul des intérêts correspond à une solution pragmatique qui peut être suivie. La date du 15 juillet 2023 proposée par la recourante sera ainsi retenue.

Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours. La cause sera renvoyée à la ville pour procéder au versement de l'indemnité due à la recourante durant la période cumulée du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023 moyennant un taux d'intérêts de 5 % dès le 15 juillet 2023 et en tenant compte de la classe de

traitement, du 13<sup>e</sup> salaire progressif au prorata. Le recours sera rejeté pour le surplus.

5. Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument vu la qualité de l'intimée (art. 87 al. 1 2<sup>e</sup> phr. LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera accordée à la recourante, qui a partiellement obtenu gain de cause et exposé des frais pour sa défense, à la charge de la Ville de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 18 décembre 2023 par A\_\_\_\_\_ contre la décision du Conseil administratif de la Ville de Genève du 15 novembre 2023 ;

**au fond :**

l'admet partiellement ;

annule la décision du Conseil administratif de la Ville de Genève du 15 novembre 2023 en tant qu'elle refuse le versement des indemnités pour absence maladie après la fin des rapports de service en temps d'essai ;

la confirme pour le surplus ;

renvoie la cause au Conseil administratif de la Ville de Genève pour nouvelle décision au sens des considérants ;

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

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à A\_\_\_\_\_ à la charge de la Ville de Genève ;

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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. La présente décision et les pièces en possession de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Eric MAUGUÉ, avocat de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MARMY

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :