

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3407/2019-FPUBL

ATA/651/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 7 juillet 2020

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Ezio Tranini, avocat

contre

COMMUNE DE B_____

représentée par Me Thomas Barth, avocat

EN FAIT

- 1) Le 1^{er} mars 2010, Madame A_____ a été engagée par la commune de B_____ (ci-après : la commune) en qualité de coordinatrice chargée de la réorganisation de la police municipale. Un mois plus tard, son poste a évolué et elle est devenue cheffe du service « prévention et sécurité ».
- 2) Lors de sa séance du 4 mars 2013, le conseil administratif de la commune a nommé Mme A_____ en tant que fonctionnaire.
- 3) Dès le mois d'octobre 2015, l'intéressée a occupé le poste de coordinatrice « jeunesse-prévention et sécurité ».
- 4) Le 19 décembre 2016, Mme A_____ a signé un nouveau contrat de travail avec effet au 1^{er} janvier 2017. Elle conservait la même fonction mais son contrat intégrait le nouveau règlement du personnel communal (ci-après : RPer ou le règlement) en vigueur dès cette date.
- 5) Le 30 octobre 2017, Mme A_____ a formellement déposé une plainte pour harcèlement psychologique contre Monsieur C_____, chef de poste des agents de la police municipale, auprès du conseil administratif de la commune.

Le 11 avril 2018, le conseil administratif de la commune a ouvert une enquête administrative. À la suite du rapport rendu par l'enquêtrice désignée par le conseil administratif, la commune a, le 1^{er} avril 2019, retenu qu'une atteinte à la personnalité de Mme A_____ avait été commise par M. C_____.

L'une et l'autre ont recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Dans un arrêt du 12 novembre 2019, cette dernière a rejeté le recours de Mme A_____, admis celui de M. C_____ et annulé la décision du 1^{er} avril 2019. Un recours déposé par l'intéressée est actuellement pendant devant le Tribunal fédéral.

- 6) Mme A_____ a présenté les incapacités de travail pour raison de maladie suivantes : de 100 % du 5 au 24 avril 2017 ; de 100 % du 13 novembre au 4 décembre 2017 ; de 100 % du 5 décembre 2017 au 9 janvier 2018 ; de 100 % du 9 au 25 janvier 2018 ; de 50 % du 26 janvier au 16 février 2018 ; de 60 % du 17 au 23 février 2018 ; de 80 % du 24 février au 16 mars 2018 ; de 50 % du 4 juillet au 4 août 2018 ; de 50 % du 5 août au 3 septembre 2018 ; de 50 % du 4 septembre au 5 octobre 2018 ; de 50 % du 5 octobre au 4 novembre 2018 ; de 50 % du 5 novembre 2018 au 3 janvier 2019 ; de 50 % du 4 janvier au 4 février 2019 ; de 50 % du 5 au 11 février 2019 ; de 100 % du 12 au 15 février 2019 ; de 50 % du 16 février au 3 mars 2019 ; de 50 % du 4 au

31 mars 2019 ; de 100 % du 1^{er} au 30 avril 2019 ; de 100 % du 1^{er} au 10 mai 2019 ; de 50 % du 11 au 31 mai 2019 ; de 50 % du 1^{er} au 30 juin 2019 ; de 20 % du 1^{er} au 31 juillet 2019.

- 7) Le 26 juin 2018, le conseiller administratif délégué à l'administration de la commune a rappelé à Mme A_____ que pendant les périodes durant lesquelles son médecin l'autorisait à travailler, il était attendu d'elle qu'elle exerce ses tâches avec la diligence et le sérieux requis et non pas à sa discrétion. À titre d'exemple, elle avait reporté un rendez-vous avec Madame D_____, conseillère administrative, auquel elle s'était finalement présentée en retard. Une réaction constructive était attendue de sa part.
- 8) Le 13 mars 2019, le conseil administratif a informé l'intéressée que la gestion de son temps de travail au cours des derniers mois avait été des plus problématique. La maire n'avait trop souvent pas été en mesure de la joindre. Le conseil administratif était conscient qu'elle était au bénéfice de certificats médicaux attestant d'une capacité de travail réduite. Toutefois, la gestionnaire des ressources humaines n'était pas en possession de la totalité de ses certificats, ceci bien que leur production avait été requise à plusieurs reprises. Ses absences non annoncées ne faisaient que s'ajouter à de nombreux retards lors de divers rendez-vous, problématique déjà évoquée dans le précédent courrier. Le conseil administratif envisageait d'éventuelles suites disciplinaires. Elle était invitée à faire part de ses observations.
- 9) Mme A_____ s'est déterminée le 21 mars 2019. Comme le savait son employeur, elle était fortement atteinte dans sa santé du fait de sa situation professionnelle. Son état de santé s'était péjoré en raison de l'enquête administrative diligentée suite à sa plainte. Le cheminement pour la sortie d'un « burn out » prenait du temps et impliquait, par phases alternées, des problématiques en lien avec la gestion du temps. Elle avait en outre rencontré des problèmes avec son téléphone portable professionnel et reconnaissait avoir mal géré la question de ses certificats médicaux ce dont elle s'excusait.
- 10) Le 29 mars 2019, le conseil administratif de la commune a interpellé Mme A_____. Pour tout congé, une demande formelle devait être déposée. Sa façon de prendre d'autorité congé pour son déménagement ou ses vacances ne pouvait être tolérée. Il envisageait des suites disciplinaires mais attendait qu'elle produise des observations à ce sujet.
- 11) Mme A_____ a répondu le 4 avril 2019.
- Son employeur semblait multiplier les prétextes pour la sanctionner et constituer un dossier. Elle avait oralement demandé et obtenu du secrétaire général les jours de congé pour son déménagement.

12) Le 28 juin 2019, Mme A_____ a communiqué à la commune un certificat médical établi le même jour. Une reprise du travail à 80 % était envisagée pour la période du 1^{er} au 31 juillet 2019. Une reprise du travail à 100 % était envisagée dès le 1^{er} août 2019.

13) Le 3 juillet 2019, la commune a informé Mme A_____ de son intention de mettre un terme à son contrat de travail au 29 février 2020.

a. Les art. 17 al. 1 et 17 al. 2 let. ab et ac RPers permettaient à la commune de mettre fin aux rapports de travail lorsqu'un motif objectivement suffisant pouvait être constaté, tel que l'inaptitude avérée du collaborateur au poste auquel il avait été engagé ou si les conditions d'engagement fixées dans le contrat individuel de travail avaient durablement disparu.

b. L'état de santé de l'employé faisait partie des conditions d'engagement. Dans le cas où une absence, pour cause de maladie ou d'accident, perdurait sans qu'il ait été possible de remédier à la situation, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement était acquis. Or, elle n'honorait plus les exigences requises pour exécuter la tâche de coordinatrice « sécurité-prévention-jeunesse » qui lui était dévolu. Au cours des sept cent vingt jours précédents, entre le 11 mai 2017 et le 30 avril 2019, elle avait été absente cent nonante-trois jours équivalent temps plein. Ses absences avaient pour conséquences que le service dont elle était la coordinatrice ne pouvait plus fonctionner de manière adéquate, une autre personne, qui devait assumer ses propres tâches, devant pallier ses manquements. Cette situation mettait la commune dans une situation intenable.

c. Ses absences durables n'étaient pas le seul élément qui entravait le bon fonctionnement de l'administration communale. La gestion de son temps de travail au cours des derniers mois s'était avérée des plus problématiques, Mme D_____ n'étant bien trop souvent pas en mesure de la joindre par téléphone. Elle s'était en outre présentée à son poste malgré son arrêt de travail sans en informer sa hiérarchie et hors des horaires de bureau mais sans pour autant être effectivement présente lors des heures ouvrables de la mairie. Cette situation avait rendu sa collaboration avec ses collègues et sa hiérarchie délicate. Le rapport d'enquête rédigé suite à sa plainte avait notamment mis en exergue des difficultés relationnelles de sa part qui ne pouvaient pas être tolérées.

Un délai au 25 juillet 2019 lui était accordé pour exercer son droit d'être entendue.

14) Le 25 juillet 2019, par l'intermédiaire d'un avocat, Mme A_____ a répondu à la commune.

a. Elle s'étonnait que celle-ci envisage son licenciement alors que la procédure ouverte devant la chambre administrative était toujours en cours. Elle s'étonnait

également que la date butoir fixée pour répondre à la commune tombe en pleine période estivale. Il ressortait du courrier du 3 juillet 2019 l'impression que le but était de sanctionner une collaboratrice qui avait eu le courage de faire valoir ses droits.

b. Les reproches formulés à son égard ne lui avaient jamais été présentés par le passé. Or, rien n'aurait empêché son employeur de la convoquer pour lui demander d'adapter son comportement aux exigences du poste tel qu'il le concevait. Ses prestations n'avaient jamais été évaluées ce qui était contraire au RPers. Elle requérait formellement la production de son dossier personnel afin de lui permettre de mieux se déterminer sur la mesure envisagée par la commune et sur les reproches en l'état trop génériques et imprécis qui lui étaient adressés. Tant que son dossier ne lui serait pas remis elle ne serait pas à même d'exercer son droit d'être entendue, la mesure envisagée étant quoi qu'il en soit disproportionnée.

c. La commune semblait oublier qu'elle était grandement responsable de son état de santé. Durant des années elle avait en effet toléré des atteintes à sa personnalité qui présentaient un lien de causalité avec sa maladie. La commune avait reconnu ces atteintes sans pour autant vouloir assumer les conséquences économiques qui lui incombait.

Les reproches relatifs à ses horaires étaient contradictoires. Quant à ceux en lien avec ses absences pendant les heures ouvrables de la mairie, elle demandait, afin de se prononcer en connaissance de cause, que le décompte de ses heures de présence au travail lui soit fourni avec son dossier personnel. Elle sollicitait également la liste des appels téléphoniques auxquels elle n'aurait pas répondu avec indications des dates et heures.

15) Le 31 juillet 2019, la commune a envoyé au conseil de l'intéressée la « copie complète du dossier » de sa cliente. Un nouveau délai non prolongeable au 9 août 2019 lui était fixé pour faire usage de son droit d'être entendue.

16) Le 2 août 2019, la commune a refusé de prolonger le délai fixé au 9 août 2019. Le conseil de Mme A_____, qui était en vacances, avait sollicité une prolongation. Il n'avait pas reçu la liste des appels qu'il avait requise.

17) Le 9 août 2019, Mme A_____ a fait usage de son droit d'être entendue. Elle contestait les reproches formulés à son égard, son droit d'être entendue avait été violé et le licenciement envisagé ne respectait pas le principe de la proportionnalité.

a. Les délais octroyés à son avocat pour exercer son droit d'être entendue ne correspondaient pas aux besoins du dossier au regard de la gravité de la décision envisagée. Le délai fixé par la commune au 9 août 2019 semblait formellement

respecter son droit d'être entendue mais il ne le respectait pas matériellement. La manière d'agir de l'employeur donnait l'impression que la décision avait déjà été prise.

b. Sur le fond, aucune note au dossier n'étayait le reproche formulé par la commune relatif à ses absences fréquentes pour maladie et ses présences irrégulières. Il fallait souligner qu'en sa qualité de cadre, elle n'était pas astreinte à l'obligation de pointer. Il était en outre surprenant de ne trouver aucun certificat médical dans le dossier.

Pour ce qui relevait du grief relatif à l'impossibilité de la joindre au téléphone, il lui était difficile de se prononcer du fait de l'absence d'éléments circonstanciés. Son assistante, ses collègues et les partenaires réussissaient toujours à la joindre.

Aucun élément au dossier ne confirmait l'allégation selon laquelle elle rencontrait des difficultés relationnelles. La commune, qui ne l'avait jamais soumise à une évaluation de ses compétences professionnelles, se fondait sur des reproches émis dans le cadre d'une autre procédure, à savoir celle relative à sa plainte.

c. En définitive, les reproches retenus par l'employeur n'étaient pas documentés. Son dossier personnel était incomplet et ses absences pour cause de maladie et ses certificats médicaux n'y figuraient pas, en violation de son droit à consulter son dossier. Les listes sollicitées n'avaient en outre pas été produites. Au vu du dossier qui lui avait été remis, il était disproportionné de vouloir la licencier après plus de neuf ans de bons et loyaux services sans qu'elle n'ait jamais fait l'objet d'une remontrance et sans qu'une telle décision ne soit précédée d'un avertissement ou d'un blâme.

Il serait en conséquence plus constructif d'organiser une rencontre entre les parties afin de parvenir à une solution plus soutenable.

- 18) Le 13 août 2019, la commune a mis un terme au contrat de travail de Mme A_____ avec effet au 31 mars 2020. En raison de ses absences, lesquelles s'élevaient à cinq cent huit jours sur sept cent vingt, la commune estimait que les conditions d'engagement fixées par le contrat individuel de travail avaient durablement disparu. Sur la base de l'art. 17 al. 2 let. ac RPers cum art. 18 al. 2 let. c RPers, elle résiliait ledit contrat avec effet au 31 mars 2020. Dans la mesure où ce seul motif suffisait à mettre un terme à leurs relations contractuelles, elle ne revenait pas sur les autres reproches formulés à l'égard de Mme A_____. Le conseil administratif de la commune l'a par ailleurs libérée, avec effet immédiat, de son obligation de travailler pendant le délai de congé et ordonné la restitution de son téléphone portable professionnel ainsi que des clés

des locaux. Un certificat de travail suivrait. Cette décision était exécutoire nonobstant recours.

a. À plusieurs reprises, elle avait remis ses certificats médicaux avec retard. Ainsi, ceux relatifs à l'incapacité partielle pour la période du 5 août au 3 septembre 2018, puis du 4 septembre au 5 octobre 2018 n'avaient été transmis à la commune que le 4 octobre 2018. Le certificat médical établi le 3 décembre 2018 et couvrant en partie rétroactivement la période du 5 novembre 2018 au 3 janvier 2019 n'avait été transmis à l'employeur que le 21 mars 2019. Le 28 juin 2019, l'intéressée avait communiqué à son employeur un dernier certificat médical faisant état d'une reprise de travail à 80 % dès le 1^{er} juillet 2019, puis à 100 % dès le 1^{er} août 2019.

b. Le 26 juin 2018, puis les 13 et 29 mars 2019, le conseil administratif avait formellement interpellé Mme A_____ pour des manquements dans sa gestion du temps. Il apparaissait par ailleurs que l'intéressée n'avait pas correctement suivi les conseils formulés par la correspondante informatique de la commune en vue de configurer son téléphone portable professionnel. Le règlement précisait aussi qu'il était attendu des employés qu'ils exécutent en personne et avec soin leurs tâches. Ils se devaient d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieurs et les administrés.

c. Aux termes de l'art. 17 RPers, chacune des parties pouvait mettre fin aux rapports de travail en résiliant le contrat pour le terme du délai de congé applicable. La commune pouvait mettre fin aux rapports de travail lorsqu'un motif objectivement suffisant pouvait être constaté, telle l'inaptitude avérée du collaborateur au poste auquel il avait été engagé ou si les conditions d'engagement fixées dans le contrat individuel de travail avaient durablement disparu. Le motif objectivement suffisant tel qu'il figurait dans le règlement correspondait à la notion de motif fondé développé en droit administratif. L'état de santé de l'employé faisait partie des conditions d'engagement. Dans le cas où une absence pour cause de maladie ou d'accident perdurait sans qu'il ait été possible de remédier à la situation, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement était acquis. Or, sur sept cent vingt jours, comptabilisés du 11 août 2017 au 31 juillet 2019, Mme A_____ avait été absente cinq cent huit jours, tous taux d'incapacité de travail confondus. Sur la base de ce calcul, il y avait dès lors lieu de considérer qu'un motif objectivement suffisant pour procéder à son licenciement était établi.

Depuis juillet 2018, son poste était pris en charge, à temps partiel, par Madame E_____ qui devait assumer, en plus des charges inhérentes à sa propre fonction, tous les manquements liés à l'absence de l'intéressée. Cette situation durait depuis plus d'une année et engendrait pour la commune une situation intenable, un de ses services ne pouvant fonctionner convenablement. Il était

impossible en l'état d'engager un nouvel employé pour remplacer Mme A_____, son poste étant encore formellement occupé par elle.

L'intérêt public de la commune à pouvoir bénéficier d'employés en mesure d'assumer les tâches pour lesquelles ils avaient été engagés ne pouvait être remis en question. L'intérêt personnel de l'intéressée devait être ainsi pondéré dès lors que depuis une année elle bénéficiait de son poste et d'une rétribution complète malgré ses absences. Du fait de son statut de cadre, elle bénéficiait d'un délai de six mois pour la fin d'un mois. La commune lui avait octroyé un mois supplémentaire et l'avait libérée de son obligation de travailler avec effet immédiat afin de lui permettre de trouver un nouvel emploi.

d. S'agissant de la violation du droit d'être entendu, le fait que les certificats médicaux ne figuraient pas dans le dossier de Mme A_____ était sans pertinence dès lors qu'elle avait elle-même transmis ces documents. Les délais octroyés à son conseil pour se déterminer avaient été suffisants, ce d'autant plus que ce dernier aurait pu solliciter le dossier de sa cliente sans attendre le dernier jour du délai. La production de la liste des appels passés à sa cliente était une demande disproportionnée.

e. La commune a produit un chargé de pièces qui contient notamment un rapport du médecin conseil de la commune du 30 avril 2019, indexée sous pièce 38 du chargé de la commune. À teneur de ce rapport, les absences au travail de Mme A_____ étaient intimement liées à une situation professionnelle conflictuelle. Cette situation professionnelle influençait sur son état de santé et sa capacité de travail était effectivement limitée. Il lui avait conseillé d'intensifier son traitement en ayant recours à un spécialiste, ce qui permettrait éventuellement d'améliorer globalement le problème médical. Le médecin traitant était d'accord avec cette démarche. Il souhaitait revoir Mme A_____ trois mois plus tard si elle était toujours en arrêt de travail et proposait à la commune de se baser d'ici-là sur les certificats médicaux établis par le médecin traitant.

19) Par acte posté le 13 septembre 2019, Mme A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative. Elle a conclu à son annulation.

a. Son droit d'être entendue avait été violé.

Son dossier administratif était parvenu à son conseil après sa requête. Ce dossier était toutefois vide et contenait même un sous-dossier concernant un de ses collègues. Ainsi, manquaient au dossier les nombreux courriels échangés avec le maire, le secrétaire général de la commune ou la gestionnaire RH. Les certificats médicaux manquaient également. Plus grave, alors qu'à la demande de la commune elle s'était soumise à l'examen du médecin conseil, le rapport de celui-ci ne figurait pas au dossier. Pourtant, l'incapacité de travail de longue durée étant la première cause invoquée pour la licencier, ce document avait une grande

pertinence. Le dossier ne contenait pas non plus la liste des appels que son conseil avait sollicités.

À aucun moment elle n'avait été convoquée par sa hiérarchie notamment pour s'expliquer sur son pronostic de santé, motif sur lequel la commune fondait principalement sa décision. Or, au moment de son licenciement, elle avait recouvré sa pleine capacité de travail. On ne lui avait pas demandé comment elle envisageait sa réintégration ou si on pouvait compter sur elle dans le futur. On ne lui avait pas non plus demandé de se soumettre à une expertise médicale ou encore d'en fournir une. À la demande de la commune, elle avait effectué une visite médicale le 24 avril 2019. Le rapport médical établi à la suite de cette visite ne se trouvait pas au dossier. En outre, lorsqu'elle avait demandé à en recevoir une copie, le médecin conseil lui avait répondu que son cabinet était fermé jusqu'au 22 septembre 2019 et lui avait proposé de demander à son avocat de s'adresser au secrétaire général de la commune.

b. La décision violait le principe de l'interdiction de l'arbitraire. La commune ne pouvait pas, pour des raisons en lien avec son état de santé, considérer qu'elle n'était plus en mesure de poursuivre sa mission au moment même où elle retrouvait sa pleine capacité de travailler. Si la commune avait eu des doutes sur sa capacité de travail, rien ne l'empêchait de requérir des informations médicales approfondies, voire lui demander de se soumettre à une expertise.

c. La commune avait violé le principe de la bonne foi. Son employeur lui avait écrit trois lettres pour se plaindre de son comportement. Elle y avait répondu sans toutefois que la commune n'y donne une quelconque suite. Elle avait dès lors pu de bonne foi considérer la procédure comme close.

d. La décision violait le principe de la proportionnalité. Elle était employée par la commune depuis près de dix ans. Elle n'avait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires et c'est alors qu'elle était convalescente et apte à reprendre son travail qu'elle avait été licenciée. La commune ne l'avait même pas avertie des conséquences que pourraient avoir ses absences avant de la licencier.

e. Enfin, la commune avait violé l'art. 17 al. 2 du règlement puisque son atteinte à la santé n'étant pas définitive, elle était à même d'exercer ses fonctions.

20) Le 28 octobre 2019, la commune a conclu au rejet du recours.

a. Elle a repris ses explications concernant les art. 17 al. 1 et 17 al. 2 let. ab et ac RPers telles qu'elle les avait exposées dans son courrier du 3 juillet 2019. Sur sept cent vingt jours, comptabilisés du 11 août 2017 au 31 juillet 2019, Mme A_____ avait été absente cinq cent huit jours, tous taux d'incapacité de travail confondus. Sur la base de cet état de fait, il y avait lieu de considérer qu'un motif objectivement suffisant pour procéder à son licenciement était établi. La

jurisprudence établissait que l'état de santé de l'employé faisait partie des conditions d'engagement. Dans le cas où une absence pour cause de maladie ou d'accident perdurait sans qu'il ait été possible de remédier à la situation, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement était acquis. Il y avait en outre lieu de tenir compte de l'intérêt public de la commune au bon fonctionnement de son administration. Mme A_____ avait eu le temps de rechercher un autre emploi dès lors que la commune lui avait octroyé un mois de délai de plus que ce que prévoyait le RPers et qu'elle l'avait libérée avec effet immédiat de son obligation de travailler.

b. S'agissant de la violation de son droit d'être entendue, Mme A_____ se plaignait de ne pas avoir eu accès à son dossier complet. Or, il n'était pas raisonnable d'exiger de l'administration d'une commune qu'elle répertorie l'ensemble des courriels échangés par chacun de ses collaborateurs et que ces courriels soient versés dans leur dossier personnel. Ce n'était qu'en raison de l'obligation pour la commune de se déterminer sur les griefs de son employée que des recherches avaient été entreprises pour retracer les différents courriels échangés par et au sujet de Mme A_____. S'agissant des documents à caractère médical, soit les certificats médicaux ou les rapports de médecin transmis par les employés, ils étaient conservés à part, auprès de la responsable des ressources humaines, dès lors qu'ils n'avaient pas à être consultés sans restriction. En conséquence, on ne pouvait faire grief à la commune d'avoir transmis au conseil de Mme A_____ une « version édulcorée du dossier personnel de son employée ».

Mme A_____ évoquait à tort un prétendu droit d'être convoquée. Tous les éléments avancés par la commune étaient fondés sur des pièces produites dans le cadre de la procédure et non sur de simples déclarations.

Un premier délai de vingt-deux jours avait été accordé à Mme A_____ pour se déterminer sur l'intention de la commune de mettre un terme à son contrat de travail. Ce délai avait été prolongé du 25 juillet 2019 au 9 août 2019 ce qui était plus que raisonnable. À compter de la notification du courrier de la commune du 3 juillet 2019, le conseil de la recourante aurait par ailleurs pu solliciter la production du dossier complet sans attendre le dernier jour du délai.

c. La commune n'avait pas violé le principe de l'interdiction de l'arbitraire. Elle s'était limitée à faire siennes les conclusions de l'enquêtrice. Il n'avait jamais été admis que la commune était « directement responsable » de son atteinte à la santé. Elle n'avait pas non plus violé le principe de la bonne foi dès lors qu'elle n'avait fait aucune promesse à son employée. Au contraire, depuis le 26 juin 2018, il avait été formellement requis d'elle de faire des efforts en matière de gestion de son temps et de mieux informer ses supérieurs sur ses absences ou présences. Ces doléances n'avaient toutefois pas été suivies d'effet.

d. Enfin, le principe de la proportionnalité avait été respecté. Le motif de la résiliation du contrat de travail de Mme A_____ était uniquement « mathématique ». Par trois fois, elle avait adressé un courrier de mise en garde à son employée, souhaitant de sa part une réaction constructive. En outre, l'intérêt public de la commune devait être pris en compte. La situation était devenue intenable pour l'administration municipale, les tâches de Mme A_____ devant être assumées par une autre employée en sus des tâches inhérentes à sa propre fonction. Il était impossible de réorganiser l'administration communale pour pallier l'absence de l'intéressée qui avait au surplus bénéficié de conditions très favorables dans la perspective de son départ.

- 21) Le 20 décembre 2019, Mme A_____ a persisté dans ses griefs et ses conclusions.

Il était choquant de constater que son dossier personnel produit par la commune devant la chambre administrative ne correspondait en rien au dossier adressé à son conseil lors de la procédure de licenciement. Elle avait découvert à la lecture du chargé de pièces de la commune que Mme D_____ s'était plainte d'elle, dans son dos, ceci depuis le mois de janvier 2019. Le motif du licenciement invoqué par la commune était en lien avec son état de santé, point sur lequel elle n'avait pas pu s'exprimer, l'ensemble du dossier médical en mains de la commune n'ayant pas été transmis à son avocat. Malgré sa maladie et ses absences, que la commune prenait à tort en compte à hauteur de 100 %, soit cinq cent huit jours, même lorsqu'elle présentait un taux d'incapacité de travail inférieur, elle avait continué à fournir des prestations de qualité. Il était enfin choquant de constater que la commune retenait à l'appui du licenciement des absences pour cause de maladie au moment même où elle était apte à reprendre son emploi à 100 %.

- 22) a. Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 3 février 2020, le conseil de Mme A_____ a exposé que lorsqu'il avait consulté le dossier de sa cliente dans le cadre de l'exercice du droit d'être entendu, ne s'y trouvaient que les pièces qu'il avait ensuite lui-même produites dans son bordereau joint au recours. La pièce 38 du chargé de la commune ne s'y trouvait pas.

b. Le représentant de la commune a confirmé que la pièce 38 ne se trouvait pas dans les documents mis à disposition de l'avocat de Mme A_____. Pour des raisons administratives, la commune tenait des dossiers séparés pour chaque employé faisant la distinction entre le dossier médical et les autres pièces. La commune avait consulté le dossier médical, dans lequel se trouvait la pièce 38, avant de rendre la décision litigieuse. Elle n'avait toutefois pas repris contact avec le médecin conseil après son rapport du 30 avril 2019. Le représentant de la commune ne se souvenait pas s'il y avait eu une réflexion au sujet de la question de savoir s'il convenait de reprendre contact avec ce médecin. La commune s'opposait à une éventuelle réintégration.

c. Mme A_____ a expliqué qu'elle avait retrouvé une pleine capacité de travail le 1^{er} août 2019 et qu'elle était toujours pleinement capable de travailler. Elle avait commencé ses recherches d'emploi au début de l'année 2020. L'amélioration de son état de santé était liée à la fin de l'enquête administrative. Elle n'avait pas eu connaissance de la pièce 38.

Elle reconnaissait avoir eu, au moins une fois, du retard dans la transmission d'un certificat médical qu'elle remettait soit par courriel soit dans la case de la gestionnaire RH. Elle avait été surprise par le décompte de ses jours d'absence. Enfin, elle contestait toute insuffisance de prestations, ces dernières n'ayant en outre jamais été évaluées.

d. La commune a sollicité l'audition en qualité de témoins de Mmes E_____ et D_____ ainsi que de M. C_____. Mme A_____ s'est opposée à l'audition de ce dernier.

- 23) Le 19 février 2020, Mme A_____ a sollicité la restitution de l'effet suspensif à son recours. La commune s'est opposée à cette demande.

La chambre administrative a refusé cette requête le 19 mars 2020 et réservé le sort des frais de procédure jusqu'à droit jugé au fond.

- 24) Le 20 février 2020, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions. Elle a versé à la procédure divers documents, auxquels il sera fait référence en tant que de besoin, servant à prouver qu'elle était apte à assumer sa fonction et que son arrêt maladie partiel n'avait pas entravé la bonne marche de la commune.

Elle a repris dans le détail ses absences pour cause de maladie du 5 avril 2017 au 31 juillet 2019. En considérant ses taux d'incapacité de travail, ses absences avaient représenté deux cent seize jours sur une période de deux ans et quatre mois. Or, la commune n'avait pas tenu compte de ses taux d'incapacité et pris en considération les week-ends et les jours de congé.

Elle sollicitait l'audition de son médecin traitant.

- 25) Le 20 février 2020, la commune a versé à la procédure la copie du dossier personnel de Mme A_____ tel qu'il l'avait envoyé au conseil de cette dernière le 31 juillet 2019.
- 26) Le 15 mai 2020, Mme A_____ a souligné qu'elle ne contestait pas le décompte de ses absences présenté par la commune. Elle contestait en revanche les modalités du calcul de ses absences.
- 27) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) La commune sollicite l'audition de plusieurs témoins. Pour sa part, la recourante sollicite l'audition de son médecin.
 - a. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas la juridiction saisie de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2). Le droit d'être entendu ne comprend ainsi pas le droit d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).
 - b. En l'espèce, les parties ont été entendues lors de l'audience du 3 février 2020. La chambre de céans dispose en outre d'un dossier complet qui contient notamment les écritures et les nombreuses pièces produites par les parties. Par ailleurs, au vu de l'objet du litige, tel qu'il est défini au considérant suivant, et des questions juridiques à résoudre, les auditions sollicitées ne sont pas nécessaires. Il ne sera dès lors pas fait droit aux demandes d'auditions.
- 3)
 - a. Selon l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant. La juridiction administrative chargée de statuer est liée par les conclusions des parties, mais ne l'est pas par les motifs qu'elles invoquent (art. 69 al. 1 LPA).
 - b. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/242/2020 du 3 mars 2020 consid. 2a). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne

peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés.

c. En l'espèce, le litige porte sur la légalité de la décision de la commune du 13 août 2019 mettant un terme au contrat de travail de la recourante. À l'appui de cette décision, la commune a retenu qu'en raison des absences de la recourante, lesquelles s'élevaient à cinq cent huit jours sur sept cent vingt, elle estimait que les conditions d'engagement fixées par le contrat de travail avaient durablement disparu. Pour résilier le contrat de travail, elle s'est fondée sur l'art. 17 al. 2 let. ac RPers cum l'art. 18 al. 2 let.c RPers. L'intimée a souligné que dans la mesure où ce seul motif suffisait à mettre un terme à leurs relations contractuelles, elle ne revenait pas sur les autres reproches formulés à l'encontre de la recourante.

4) Celle-ci fait grief à l'intimée d'avoir violé son droit d'être entendue sur plusieurs points. Elle se plaint en particulier du fait que le dossier mis à disposition de son mandataire n'était pas complet. En outre, elle soulève entre autres les griefs de violations du principe de l'interdiction de l'arbitraire et de l'art. 17 al. 2 let. ac du règlement.

5) a. 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, non réalisée en l'espèce (al. 2).

b. 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). 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/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6b et les références citées).

6) a. S'agissant du droit d'être entendu, il a déjà été fait mention plus haut des art. 29 al. 2 Cst. et 41 LPA. Outre le droit pour l'intéressé de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves, ce droit comprend aussi celui de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation

juridique et celui d'avoir accès au dossier (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

b. 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). Dans ce contexte, le droit de consulter le dossier doit aussi pouvoir s'exercer lorsque les pièces du dossier ne sont pas de nature à influencer la décision à rendre. Il ne suffit donc pas, pour refuser la consultation d'un acte dans une procédure déterminée, de déclarer que le document en cause est sans importance pour l'issue de la procédure. Il faut plutôt laisser à la partie qui en demande la consultation de juger elle-même de la pertinence de cet acte (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 144-145 n. 553 et l'arrêt cité). Le dossier doit être complet et l'administré dispose du droit d'avoir accès à tous les éléments de celui-ci, même si ceux-ci ne sont visés ni dans la décision dont est recours, ni dans les écritures de l'administration (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, op. cit., p. 145 n. 556 et l'arrêt cité).

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 (ATF 125 II 473 consid. 4a ; 122 I 153 consid. 6a ; 117 Ia 90 consid. 5). Il peut s'agir de communications entre les fonctionnaires traitant le dossier (arrêt du Tribunal fédéral 2C_250/2009 précité consid. 2.1), d'avis personnels donnés par un fonctionnaire à un autre, de projets de décision, d'avis de droit (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^e éd., 2018, n. 1544).

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 al. 2 Cst. (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, op. cit., p. 145 n. 553 et l'arrêt cité)

c. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est pas nulle mais annulable (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; 136 V 117). En effet, la nullité d'un acte commis en violation de la loi doit résulter ou bien d'une disposition légale expresse, ou bien du sens et du but de la norme en question (ATF 122 I 97 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_34/2013 du 21 janvier 2013 consid. 6.3). Ainsi, d'après la jurisprudence, la nullité d'une décision n'est admise que si le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; 132 II 21 consid. 3.1 et les références citées ; 122 I 97 consid. 3).

La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_819/2018 du 25 janvier 2019 consid. 3.8) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1108/2019 du 27 juin 2019 consid. 4c et les arrêts cités).

- 7) Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) 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 (ATF 142 V 512 consid. 4.2 ; 141 I 49 consid. 3.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_596/2018 du 13 mai 2019). 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 144 I 170 consid. 7.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_26/2019 du 3 septembre 2019 consid. 4.2).
- 8) Selon l'art. 17 RPers, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de travail en résiliant le contrat pour le terme du délai de congé applicable (al. 1). Après le temps d'essai, une résiliation ordinaire par la ville nécessite cependant un motif objectivement suffisant, notamment la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le contrat individuel de travail (al. 2 let. ac).

L'art. 18 al. 2 let. RPers prévoit qu'après le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat individuel de travail moyennant un délai de congé, ultérieurement à la neuvième année de service, de trois mois pour la fin d'un mois, respectivement pour les cadres et cadres supérieurs de six mois pour la fin d'un mois.

- 9) a. En l'espèce, lorsqu'elle a transmis le dossier personnel de la recourante au conseil de cette dernière le 31 juillet 2019, la commune lui a indiqué qu'il s'agissait de la « copie complète du dossier ». Pourtant, il ressort de la procédure devant la chambre de céans que la recourante n'a pas, au moment d'exercer son

droit d'être entendue, reçu de la commune un dossier complet. La recourante s'est ainsi étonnée de ce que le chargé de pièces déposé devant la chambre de céans par son employeur était bien plus volumineux que le dossier dont elle avait eu connaissance suite à l'envoi du 31 juillet 2019. Elle a en particulier relevé que ce chargé contenait des pièces à caractère médical dont elle n'avait pas eu connaissance auparavant. La commune reconnaît d'ailleurs, dans sa réponse au recours, n'avoir transmis à la recourante qu'une « version édulcorée du dossier personnel » de cette dernière. Elle explique que les documents à caractère médical sont conservés à part, auprès de la responsable des ressources humaines. Lors de l'audience du 3 février 2020, le représentant de la commune a confirmé ce classement séparé. Il est apparu à cette occasion que l'intimée n'avait pas porté à la connaissance de la recourante le rapport du médecin-conseil établi le 30 avril 2019. À juste titre, la commune ne prétend pas que ces documents à caractère médical seraient internes à l'administration et que, dans cette mesure, il se justifiait de ne pas les porter à la connaissance de la recourante.

Dans ces conditions, la recourante n'a pas pu exercer son droit d'être entendue en toute connaissance de cause. La violation du droit d'être entendu est d'autant plus manifeste, que la commune a privé la recourante des pièces de son dossier qui portaient sur le seul motif retenu à son encontre, à savoir la disparition durable des conditions d'engagement en raison de ses absences liées à ses arrêts pour cause de maladie.

b. Alors même qu'elle expose dans ses écritures que la disparition durable d'un motif d'engagement est acquise si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'il soit possible de remédier à la situation, la commune n'indique pas quelle solution alternative au licenciement elle aurait recherché afin de porter une atteinte moins grave aux intérêts de la recourante. En ne portant pas à la connaissance de cette dernière toutes les informations qu'elle avait en sa possession, en particulier le rapport du médecin conseil, la commune a empêché la recourante de formuler des propositions alternatives à son licenciement, notamment sous l'angle, le cas échéant, des modalités particulières à mettre en place pour permettre une reprise du travail dans de bonnes conditions. Il ressort en effet du rapport du médecin-conseil qu'il souhaitait revoir la recourante et qu'il n'excluait pas que son état de santé s'améliore. De fait, la recourante a d'ailleurs recouvré une pleine capacité de travail dès le 1^{er} août 2019.

c. L'intimée, à laquelle la recourante a transmis cette information le 28 juin 2019, n'a toutefois pas tenu compte de ce dernier élément. Elle a prononcé le licenciement le 13 août 2019 en se fondant sur le seul art. 17 al. 2 let. ac RPer au moment même où plus rien ne permettait d'affirmer que, pour des raisons de santé, la recourante n'était plus et de manière durable en mesure d'honorer son contrat de travail. Le certificat de reprise à 100 % tend en effet à prouver le contraire. En outre, selon les déclarations du représentant de la commune, celle-ci

n'avait pas pris la peine de reprendre contact avec le médecin-conseil qui pourtant ne se prononçait pas sur une incapacité durable et qui souhaitait revoir la recourante trois mois après le 30 avril 2019.

Il découle de ce qui précède que la décision litigieuse est contraire au droit. Les violations du droit constatées dans la présente cause sont certes d'une certaine gravité. Elles n'atteignent toutefois pas un degré de gravité tel qu'il se justifierait, sans mettre en danger la sécurité du droit, de constater la nullité de cette décision. La chambre de céans ne disposant pas du même pouvoir d'examen que l'intimée, dès lors qu'elle ne peut revoir les questions d'opportunité, les violations constatées ne peuvent être réparées devant elle.

- 10) a. À teneur de l'art. 22 al. 3 RPer, si l'autorité de recours retient que la résiliation des rapports de travail est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration à la [commune]. En cas de refus de cette dernière, l'autorité de recours fixe l'indemnité due, dans les limites des dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220). Si la [commune] accepte la réintégration, elle paie le salaire depuis la fin des rapports de travail, sous imputation des revenus que l'intéressé a réalisés depuis lors ou auxquels il a intentionnellement renoncé.

Selon l'at. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). L'hypothèse prévue à l'al. 3 est sans pertinence dans le cas d'espèce.

À titre indicatif, l'art. 337c CO, qui traite de la résiliation immédiate par l'employeur du contrat sans justes motifs, prévoit également que le juge peut condamner l'employeur au versement d'une indemnité. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3).

Dans le cas d'espèce, la commune a déjà fait savoir, lors de l'audition du 3 février 2020, qu'elle s'opposait à une éventuelle réintégration. Il est dès lors inutile de proposer la réintégration de la recourante et il convient de fixer le montant de l'indemnité qui lui est due.

- b. Dans la fixation de l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/608/2020 du 23 juin 2020 consid. 7b et les arrêts cités).

c. Dans deux affaires dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre de céans a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, réduite toutefois par le Tribunal fédéral à six mois de traitement, qui s'ajoutait à l'indemnité accordée pour suppression de poste (arrêts du Tribunal fédéral 8C_423/2014 et 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2), en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 et ATA/195/2014 précités consid. 13). Dans une autre affaire, une indemnité équivalente à six mois de traitement a été allouée pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service, de douze ans, les conditions du transfert de la recourante dans un autre service, l'absence de soutien de sa hiérarchie, la chronologie des événements dans laquelle la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement (ATA/1193/2017 du 22 août 2017, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018). Une indemnité équivalente à neuf mois a été allouée pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_696/2017 du 11 octobre 2018). Dans un autre cas, dans lequel il existait un motif fondé de licenciement et au regard de la durée des rapports de service de plus de six ans, l'indemnité a été arrêtée à quatre mois du dernier traitement de l'intéressé (ATA/1778/2019 précité consid. 9b). Enfin, dans une affaire récente dans laquelle la procédure de reclassement n'avait pas été menée conformément au statut du personnel, au regard de l'ensemble des circonstances, en particulier d'une part la durée des rapports de service de près de dix ans, le parcours professionnel sans reproche du recourant, mais également, d'autre part, le fait que l'intéressé avait rapidement trouvé un emploi à la suite de son licenciement prononcé le 16 janvier 2019, à savoir à compter du 1^{er} juin 2019, après avoir perçu son dernier salaire en mai 2019, et que la suppression de son poste s'avérait objectivement fondée pour des raisons organisationnelles, l'indemnité a été arrêtée à trois mois du dernier traitement mensuel brut (ATA/608/2020 précité).

d. Dans le cas d'espèce, la recourante a été engagée le 1^{er} mars 2010 et licenciée le 13 août 2019, après près de neuf ans et demi de service, pour des motifs sans lien avec ses compétences professionnelles ou la qualité de son travail. Il ne ressort pas des déclarations de la recourante qu'elle aurait retrouvé du travail. Conformément à l'art. 18 al 2 let. c RPers, l'intimée a respecté le délai de congé de six mois pour la fin d'un mois. Elle a en outre accordé un mois supplémentaire à la recourante. La chambre administrative arrêtera ainsi l'indemnité pour licenciement contraire au droit au montant maximum prévu par le règlement, soit à six mois du dernier traitement brut de la recourante comprenant le treizième

salaire au prorata du nombre mois fixés, l'art. 30 al. 1 RPers prévoyant que chaque collaborateur a droit à un salaire annuel, versé en treize mensualités. Cette indemnité ne constituant pas un salaire au sens de l'art. 5 al. 2 de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants du 20 décembre 1946 (LAVS - RS 831.10), elle n'est pas soumise aux cotisations sociales (ATA/574/2017 du 23 mai 2017 consid. 3 ; ATA/699/2016 du 23 août 2016).

Il s'ensuit que le recours sera partiellement admis.

- 11) Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée à la recourante, qui y a conclu, à la charge de la commune.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 13 septembre 2019 par Madame A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 13 août 2019 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

dit que la résiliation des rapports de travail de Madame A_____ est contraire au droit ;

constate que la commune de B_____ a refusé la réintégration de Madame A_____ ;

fixe l'indemnité pour refus de réintégration à six mois du dernier traitement brut de Madame A_____ comprenant le treizième salaire au prorata du nombre mois fixés, à l'exclusion de toute autre rémunération ;

condamne en tant que de besoin la commune de B_____ à payer à Madame A_____ l'indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre mois fixés ;

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

alloue à Madame A_____ une indemnité de procédure de CHF 2'000.-, à la charge de la commune de B_____ ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Ezio Tranini, avocat de la recourante ainsi qu'à Me Thomas Barth, avocat de la commune de B_____.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Torello, Mme Lauber et M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :