

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3529/2023-FPUBL

ATA/536/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 avril 2024

dans la cause

A_____

représentée par Me Daniel KINZER, avocat

recourante

contre

COMMUNE B_____

représentée par Me Steve ALDER, avocat

intimée

EN FAIT

- A.**
- a.** A_____ a été engagée par la commune B_____ (ci-après : la commune) en qualité d'agente de police municipale à temps plein dès le 1^{er} juillet 2022.
 - b.** Elle avait pour tâche de veiller à faire respecter, dans le cadre de ses compétences territoriales, de jour comme de nuit, les lois et règlements fédéraux, cantonaux et communaux, dans les limites données par la loi. Elle devait en outre assurer une présence visible et préventive en uniforme sur le territoire communal et exercer des activités de surveillance et de service à la population.
 - c.** Selon l'entretien de période probatoire du 10 novembre 2022, A_____ avait bien intégré les missions qu'elle devait accomplir et entretenait de bonnes relations tant avec ses collègues qu'avec sa hiérarchie. La proximité avec les commerces avait bien débuté, mais une difficulté subsistait avec les concierges, de sorte qu'il conviendrait de l'encadrer. Lors de son arrivée, elle avait eu du mal à s'adapter à la vision d'équipe, mais dès le 31 août 2022, elle avait pu commencer à visiter seule les commerces de son secteur. Elle était très à l'aise dans les tâches administratives.
- B.**
- a.** Le 13 décembre 2022, A_____ a eu un accident professionnel qui lui a occasionné une blessure aux doigts de la main droite. Elle a été en incapacité totale de travail du 14 décembre 2022 au 8 janvier 2023.
 - b.** Le 16 janvier 2023, A_____ s'est déchiré un muscle lors d'un entraînement à la salle de sport, entraînant une incapacité de travail totale du 17 janvier 2023 au 6 février 2023.
 - c.** Le 20 février 2023, alors qu'elle se rendait sur son lieu de travail en scooter, A_____ a percuté l'arrière d'un véhicule et s'est blessée au pied. Elle a été en incapacité de travail totale du 20 février au 13 août 2023, puis à 70% du 14 août au 16 novembre 2023.
 - d.** Par courrier du 14 mars 2023, la commune a informé la recourante que sa période probatoire serait prolongée de manière égale à la durée de ses absences pour raison d'accident. Le nouveau terme de la période probatoire lui serait communiqué dès son retour effectif à sa place de travail. La commune souhaitait évaluer A_____ équitablement sur une durée totale de douze mois et, ne connaissant pas la date de sa reprise de travail, il ne lui était à ce moment pas possible de déterminer la fin de la période probatoire.
 - e.** Le 9 mai 2023, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail, A_____ a chuté dans les escaliers et s'est tapé le dos sur plusieurs marches.
 - f.** Le 13 juillet 2023, A_____ a rencontré la docteure C_____, à la demande de la commune. Il ressort de son attestation établie le 4 septembre 2023 qu'une prise en charge médicale adaptée devait être poursuivie, que des restrictions médicales à court terme (un à trois mois) étaient à escompter, soit pas de marche ou station debout supérieure à dix minutes, pas de course (intervention d'urgence) et pas de

cheminement sur du terrain accidenté. Son poste de travail devait être aménagé, car elle ne pouvait effectuer que des tâches administratives.

g. Par courrier du 6 septembre 2023, la commune a invité A_____ à un entretien de service prévu le 19 septembre 2023. Il était question d'aborder les problèmes rencontrés pour procéder à l'évaluation de la période probatoire durant laquelle elle avait été en incapacité totale de travailler pour une importante durée et de sa capacité de travail à 30% pour une durée indéterminée.

h. Le 14 septembre 2023, l'assurance-accident a informé la commune qu'il avait interpellé A_____ afin qu'elle dépose une demande de prestations auprès de l'assurance-invalidité (ci-après : AI).

i. Lors de l'entretien du 19 septembre 2023, en présence du secrétaire général adjoint de la commune en charge notamment des ressources humaines et de la représentante du service des ressources humaines, il a été constaté que A_____ n'était pas encore en mesure de reprendre ses fonctions, notamment celles « uniformées ».

La période probatoire, même prolongée de la durée de l'indisponibilité, ne permettait pas à la commune de satisfaire suffisamment aux besoins du poste, eu égard notamment à la durée de ses absences et à l'impossibilité de concilier les besoins du poste à ses limitations physiques, même à titre temporaire. L'intérêt de la commune plaidait ainsi en faveur d'une résiliation des rapports de travail, au vu des incertitudes liées à l'état de santé de A_____.

Cette dernière s'est opposée à la résiliation des rapports de travail. Elle subissait les conséquences d'accidents involontaires auxquels elle avait été confrontée depuis son entrée en fonction auprès de la commune.

j. Par courrier non daté, A_____ a remis à la commune un complément au compte rendu d'entretien de service du 19 septembre 2023 dans lequel elle persistait à s'opposer à son congé.

Le médecin spécialiste lui avait précisé qu'à la suite d'un tel traumatisme du pied, il fallait compter au minimum une année pour atteindre un état définitif de guérison.

Elle souhaitait également pouvoir travailler en civil, dans les tâches non contraignantes du point de vue de l'appareil locomoteur.

À aucun moment, son comportement n'avait eu une incidence sur les accidents.

k. Lors de la séance hebdomadaire du Conseil administratif du 26 septembre 2023, la situation de A_____ a été évoquée. Sa période probatoire avait été émaillée de nombreuses absences pour cause d'accidents (245 jours sur quatorze mois et demi, soit environ 440 jours). Aucune date effective de reprise à plein-temps n'avait été annoncée et elle travaillait actuellement à 30% dans un poste aménagé selon le rapport du médecin du travail. Bien que cela ne résultât pas de la volonté de A_____, l'importance de ses absences durant la période probatoire ne permettait pas de satisfaire le besoin de planification des effectifs de la police municipale. La

prolongation maximale de la période probatoire à 24 mois ne permettrait pas, compte tenu des absences, d'évaluer ses prestations effectives durant une période excédant 12 mois.

l. Par décision du 28 septembre 2023, la commune a résilié les rapports de service pour le 30 novembre 2023.

La période probatoire devait permettre à l'employeur de s'assurer que l'employée communale disposait de la capacité à assumer sa fonction conformément à son affectation, en particulier de mettre en œuvre les aptitudes requises au poste et de pouvoir justifier d'un état de santé permettant d'assumer les charges dévolues à sa fonction. Le cumul des absences découlant d'empêchements de venir travailler était tel que le Conseil administratif ne disposait pas d'une période d'observation suffisante lui permettant de se déterminer favorablement après quinze mois de rapports contractuels.

Les intérêts de la commune devant être privilégiés, il avait été décidé de mettre fin à la période probatoire.

m. Le 13 octobre 2023, l'office AI du canton de Vaud (ci-après : OAI-VD) a sollicité de la commune qu'elle lui remette un certain nombre de documents en lien avec l'activité professionnelle de A_____.

- C. a.** Par acte du 30 octobre 2023, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 28 septembre 2023, concluant à la restitution de l'effet suspensif, préalablement à son audition, à celle d'un représentant de la commune, de D_____, E_____, F_____ et G_____, principalement à l'annulation de la décision et, subsidiairement, à ce qu'une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut lui soit versée.

Les faits avaient été constatés de manière incomplète, le dossier ne contenant aucune appréciation formelle de ses activités professionnelles, mis à part les entretiens de service des 10 novembre 2022 et 19 septembre 2023. La commune n'avait également pas tenu compte de sa convalescence favorable.

La décision n'avait pas émané de ses supérieurs hiérarchiques directs, mais du secrétaire général adjoint, de sorte qu'elle devait être annulée.

Son droit d'être entendue avait été violé, puisque l'unique entretien auquel elle avait été convoquée était purement formel et la décision de mettre fin aux rapports de service avait déjà été prise.

La décision violait le principe de proportionnalité, car avant que la série d'accidents n'arrive, sa hiérarchie était très contente d'elle et il existait en outre d'autres solutions qui auraient pu être mises en place, telles qu'une augmentation de ses charges administratives. En effet, malgré un temps d'adaptation nécessaire à ses débuts, elle visitait seule les commerçants et en avait été félicitée. Il avait été relevé

qu'elle excellait dans les écrits et était très à l'aise avec les tâches administratives. Elle s'était rapidement intégrée à l'équipe et était très appréciée.

Aucune information ne lui avait été transmise lors de son retour concernant la prolongation de sa période probatoire, la transformant en durée indéterminée.

Ses absences ne pouvaient pas lui être reprochées. Elle avait été victime de trois accidents non liés qui étaient totalement indépendants de sa volonté et pour lesquels aucune faute ne pouvait lui être imputée. Elle avait pressé ses médecins de lui permettre de reprendre le travail le plus vite possible, respectivement, d'augmenter son taux et avait demandé à la commune de lui fournir davantage de travail administratif, compatible avec son état de santé.

Elle avait de plus été libérée de l'obligation de travailler, ce qui démontrait bien que la commune n'était pas en sous-effectif en octobre 2023 et pouvait se passer d'elle pendant qu'elle se rétablissait.

Enfin, la commune aurait pu lui proposer de prendre conjointement contact avec l'OAI-VD afin de mettre en place des mesures sur le lieu de travail et ainsi maintenir sa capacité de gain.

b. Le 31 octobre 2023, la commune a remis à l'OAI-VD le questionnaire de réadaptation professionnelle dûment complété et son cahier des charges.

c. La commune a conclu au rejet du recours.

A_____ n'expliquait pas pour quelle raison d'autres entretiens auraient dû se tenir. Au vu du nombre et de la durée des absences, il ne lui aurait dans tous les cas pas été possible de l'évaluer, puisqu'elle n'avait quasiment plus travaillé. Elle avait cependant tenu compte des rapports rendus par les médecins. A_____ n'avait jamais produit le moindre document en lien avec le médecin du sport qu'elle aurait consulté le 18 septembre 2023.

La fin des rapports de travail avait été communiquée à A_____ par un de ses supérieurs hiérarchiques et c'était le Conseil administratif, compétent en la matière, qui avait formellement pris la décision de résilier les rapports de service.

La résiliation des rapports de service n'avait pas à être précédée d'un avertissement.

Le principe de proportionnalité avait été respecté puisqu'avant d'envisager un licenciement, elle avait prolongé sa période probatoire. La décision n'était pas arbitraire, dans la mesure où elle reposait sur plusieurs motifs établis, soit les longues absences et le fait de ne pas savoir si une reprise était envisageable, ni à quelle date. Elle devait pouvoir compter sur un service de la police municipale dont les effectifs étaient non seulement complets, mais également opérationnels, de sorte qu'il était important que ce poste puisse être repourvu.

Aucune disposition en rapport avec l'AI n'avait été violée. Dans tous les cas, la procédure AI n'avait aucun impact sur la décision litigieuse.

d. Par décision du 6 décembre 2023, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif.

e. Dans sa réplique, A_____ a persisté dans ses conclusions.

Il aurait été tout à fait possible de l'évaluer sur une période de douze mois, dans la mesure où elle avait déjà travaillé durant sept mois au moment du premier accident. Une prolongation de la période probatoire à 24 mois aurait ainsi permis d'évaluer ses capacités. La décision litigieuse était dès lors précoce, arbitraire et disproportionnée.

Elle pouvait espérer un retour à plein temps au mois de mars 2024 au plus tard, ce qui n'avait pas été pris en compte par la commune.

La décision litigieuse était intervenue alors que la période probatoire devait durer encore plusieurs mois. La commune n'avait ainsi pas pris la mesure la moins incisive, violant le principe de proportionnalité.

f. Dans des déterminations spontanées, la commune a persisté dans ses conclusions.

A_____ était en incapacité de travail depuis près d'un an et le médecin ne s'était jamais prononcé sur une date de reprise au mois de mars 2024. Dans les derniers documents remis dans le cadre de la présente procédure, aucune date de reprise, même partielle, n'avait été indiquée. Il n'existait ainsi aucune assurance qu'elle pourrait assumer l'entièreté des missions découlant des fonctions d'agente de police municipale.

Elle avait la possibilité de prolonger la période probatoire de deux fois six mois au maximum. Il s'agissait ainsi d'une possibilité, mais non d'une obligation. Il n'existait ainsi pas un droit à la prolongation de la période probatoire.

Même dans l'hypothèse la plus favorable où A_____ pourrait reprendre son emploi au 1^{er} mars 2024, elle n'aurait pu cumuler douze mois d'activité qu'à partir du mois d'août 2024, soit après l'échéance de la durée maximale de sa période probatoire.

g. 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).
- 2.** La recourante sollicite son audition ainsi que celle de témoins.

2.1 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 l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne

soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

L'autorité peut renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.2 En l'espèce, outre le fait que la recourante ne dispose d'aucun droit à son audition ou à celle de témoins, elle a eu l'occasion d'exposer à diverses reprises ses arguments et de produire les pièces qu'elle jugeait nécessaires pour appuyer ses écritures, tant devant l'autorité intimée que devant la chambre de céans. Son audition n'est ainsi pas nécessaire à la résolution du litige et l'on ne voit pas quel élément nouveau elle pourrait apporter. Il en va de même de l'audition des témoins, dans la mesure où les qualités professionnelles de la recourante ne sont pas remises en cause, le licenciement étant fondé sur ses longues absences, lesquelles sont avérées et admises.

La chambre de céans dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en toute connaissance de cause. Pour les raisons qui précèdent et par appréciation anticipée des preuves, il ne sera pas donné suite aux mesures d'instruction sollicitées par la recourante.

- 3.** L'objet du litige est la conformité au droit de la décision prononçant le licenciement de la recourante.
- 4.** À titre liminaire, la recourante conteste la validité de la décision de licenciement, au motif que, contrairement à ce que prévoit le statut, elle n'émanerait pas d'une demande de la hiérarchie.

4.1 La compétence des autorités est déterminée par la loi et ne peut être créée par accord entre les parties (art. 11 al. 1 LPA).

4.2 La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1) 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 144 IV 362 consid. 1.4.3 ; 139 II 243 consid. 11.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_171/2020 du 6 avril 2021 consid. 1.4.2).

4.3 Conformément à l'art. 11 al. 1 du statut du personnel de la ville B_____ du 12 décembre 2006 (LC 31 152) (ci-après : le statut), applicable en l'espèce selon les développements qui suivent, le Conseil administratif est seul compétent pour engager, et confirmer les employés et les agents communaux. Il est également seul compétent pour décider de la modification ou de la fin des rapports de service.

Dans tous les cas, l'intéressé doit être informé des motifs par son supérieur hiérarchique, qui lui offre la possibilité de s'exprimer. Le supérieur rend son préavis par la voie hiérarchique (art. 24 al. 2 du statut).

4.4 En l'espèce, il n'est pas contesté que la décision de résiliation des rapports de service est intervenue à l'initiative de H_____, secrétaire général adjoint, et I_____, représentante des ressources humaines, à la suite de l'entretien du 19 septembre 2023. Devant la chambre de céans, la recourante conteste que H_____ soit son supérieur hiérarchique direct, de sorte qu'il n'était pas fondé à lui exposer les motifs de son licenciement, puis émettre un préavis au Conseil administratif.

Or, il ressort de la description de fonction du poste remise lors de son engagement, qu'elle a été signée par la recourante ainsi que par H_____, en sa qualité de chef du personnel. Ce dernier a donc procédé à son engagement avec le titre de chef du personnel, de sorte qu'il était bien son responsable hiérarchique. Il convient d'ailleurs de relever, quoi qu'en dise la recourante, que le statut n'exige pas que les motifs soient exposés par le supérieur hiérarchique direct. On ne voit d'ailleurs pas ce que ce dernier aurait pu apporter de plus par rapport au chef du personnel, les motifs du licenciement de la recourante n'étant pas liés à la qualité de son travail, mais à ses absences de longue durée. H_____ était ainsi, en sa qualité de chef du personnel, habilité à exposer les motifs de son licenciement à la recourante lors de l'entretien du 19 septembre 2023, puis d'émettre un préavis au sens de l'art. 24 al. 2 du statut. Le licenciement a ensuite été prononcé par le Conseil administratif, soit l'autorité compétente selon l'art. 11 al. 1 du statut.

Le grief tiré de l'absence de validité de la décision de licenciement doit partant être écarté.

- 5.** Invoquant une violation de son droit d'être entendue, la recourante se plaint de ce qu'aucun reproche ne lui avait été formulé avant son licenciement et que la décision la concernant avait déjà été prise lors de son entretien de service.

5.1 Comme relevé *supra*, l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment le droit de pouvoir s'exprimer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment. Selon la jurisprudence, la violation du droit d'être entendu – pour autant qu'elle ne soit pas d'une gravité particulière – est réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen.

Toutefois, la réparation de la violation du droit d'être entendu doit rester l'exception et n'est admissible que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée. Si par contre l'atteinte est importante, il n'est pas possible de remédier à la violation (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_53/2012 du 6 juin 2012 consid. 6.1).

En matière de rapport de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 3.2 ; 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié in ATF 136 I 39). Selon la jurisprudence, l'omission pour un employeur public d'entendre le fonctionnaire auquel elle veut signifier son congé constitue en principe une violation grave du droit d'être entendu de l'intéressé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4 ; 8C_53/2012 précité consid. 5.4).

5.2 En l'occurrence, il appert que la recourante a été dûment informée de ce que son employeur envisageait de la licencier. Il ressort en effet du rapport d'entretien de service du 19 septembre 2023 que la hiérarchie a notamment relevé que « le constat des ressources et du temps accordés pour accompagner [la recourante] au cours des mois écoulés en période probatoire [étaient] conséquents et l'intérêt de la ville sembl[ait] être de mettre un arrêt plutôt que de poursuivre dans une prise de fonction incertaine ». La recourante a également été informée du fait que la période probatoire, même prolongée de la durée de l'indisponibilité, ne permettait pas à la commune de satisfaire suffisamment aux besoins du poste, eu égard notamment à la durée des absences et à l'impossibilité de concilier les besoins du poste à ses limitations physiques, même à titre temporaire. Il lui a également été indiqué qu'un préavis serait remis au Conseil administratif avisant de mettre fin à la période probatoire et ainsi de procéder à son licenciement. Elle a donc bien bénéficié d'un entretien avant qu'il ne soit procédé à son licenciement, lors duquel elle a pu exercer son droit d'être entendue. Aucun élément au dossier ne permet de conforter la position de la recourante selon laquelle son licenciement avait été décidé avant l'entretien du 19 septembre 2023. La recourante a non seulement fait part de sa position lors l'entretien mais s'est également déterminée par écrit à la suite de celui-ci. Contrairement à ce qu'elle soutient, le Conseil administratif a dûment tenu compte de ses observations, comme cela ressort de son courrier du 28 septembre 2023. Enfin, en tant qu'elle critique l'absence d'avertissement, force est de constater, comme l'a relevé la recourante, que le statut ne prévoit pas une telle procédure avant qu'un licenciement n'intervienne.

Le grief tiré de la violation de son droit d'être entendue sera partant rejeté.

6. La recourante reproche à la commune de ne pas avoir pris toutes les mesures exigibles avant de prononcer son licenciement, en violation du principe de proportionnalité et de son pouvoir d'appréciation.

6.1 Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140 consid. 4.1.3).

6.2 Conformément à l'art. 1 de la loi sur les agents de la police municipale, les contrôleurs municipaux du stationnement et les gardes auxiliaires des communes du 20 février 2009 (LAPM - F 1 07), les agents de la police municipale sont des agents qualifiés qui peuvent être engagés par les communes et sont dotés, par délégation de l'État, de certains pouvoirs d'autorité en matière de prescriptions cantonales de police et de prescriptions fédérales. Ils sont engagés par les communes et soumis à l'autorité du maire ou du Conseil administratif, devant lequel ils prêtent serment (art. 4 LAPM).

6.3 Comme vu précédemment, la commune B_____ a légiféré et édicté un statut du personnel. Selon son art. 1, il s'applique à tous les collaborateurs de la Ville B_____.

Est un employé toute personne engagée, en cette qualité, pour occuper un poste permanent à titre probatoire et dans la perspective d'une confirmation en qualité d'agent communal (art. 4 du statut).

6.4 L'employé est engagé pour une période d'une année, qui vaut période probatoire en vue de la confirmation en qualité d'agent communal. Cette période peut être prolongée en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident, de maternité, d'accomplissement d'une obligation légale ou d'une modification d'affectation (art. 16 du statut). La période probatoire peut être prolongée de deux fois six mois au maximum (art. 18 al. 1 let. b du statut).

Conformément à l'art. 24 al. 1 du statut, durant la période probatoire, l'engagement des employés peut être librement résilié moyennant un délai d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service, puis de deux mois dès la deuxième année de service.

L'art. 102 al. 2 et 3 du statut prévoit que si la juridiction administrative compétente retient que la décision contestée est contraire au droit, elle peut proposer la

réintégration de l'intéressé. Si le Conseil administratif rejette cette proposition, l'autorité judiciaire fixe une indemnité dont le montant est déterminé sur la base du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. L'indemnité ne peut pas être inférieure à un mois et supérieure à six mois de traitement pour un employé en période probatoire.

6.5 Selon l'art. 7c de loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959 (LAI - 831.20), l'employeur collabore activement avec l'office AI. Il contribue à la mise en œuvre d'une solution appropriée s'inscrivant dans les limites du raisonnable. Selon l'art. 7d LAI, les mesures d'intervention précoce ont pour but de maintenir à leur poste les assurés en incapacité de travail (art. 6 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 - LPGA - RS 830.1) ou de permettre leur réadaptation à un nouveau poste au sein de la même entreprise ou ailleurs. Les offices AI peuvent ordonner les mesures suivantes : adaptation du poste de travail (let. a), cours de formation (let. b), placement (let. c), orientation professionnelle (let. d), réadaptation socioprofessionnelle (let. e), mesures d'occupation (let. f). Nul ne peut se prévaloir d'un droit aux mesures d'intervention précoce.

6.6 Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2 ; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3 ; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 et les références citées).

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement

d'agents répondant véritablement aux besoins du service. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (ATA/449/2016 du 31 mai 2016 consid. 5a et les références citées). 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 les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-là, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/890/2015 du 1^{er} septembre 2015 consid. 5b et les arrêts cités). L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b ; ATA/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 et les références citées). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/398/2019 précité consid. 6b ; ATA/1071/2016 du 20 décembre 2016 ; ATA/408/2017 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016).

6.7 En l'espèce, la période probatoire de la recourante a été prolongée de six mois. La question à trancher est de savoir si c'est à juste titre que la commune a mis fin aux rapports de service au motif que la recourante avait été absente, pendant la période probatoire et indépendamment de sa volonté, durant une longue période.

Il ressort de l'avis du médecin-conseil du 4 septembre 2023 que la recourante ne pouvait pas remplir les fonctions découlant de son cahier des charges, mais pouvait uniquement occuper des tâches administratives. Elle a d'ailleurs elle-même sollicité que son emploi soit constitué d'une activité en civil, dans des tâches non contraignantes et adaptées à ses limitations physiques. Ainsi, lors de l'entretien de service, il y avait une convergence sur le fait qu'elle ne pouvait pas reprendre son travail sans restrictions. Selon la recourante, qui n'a pas produit de pièces sur ce point, un médecin du sport lui aurait indiqué qu'elle était en bonne voie de guérison et pourrait être de retour au plus tôt au mois de mars 2024.

Avant de prononcer le licenciement de la recourante, la commune avait déjà prolongé sa période probatoire de six mois. Or, lors de l'entretien de service du 19 septembre 2023, la recourante n'était pas encore en mesure d'annoncer une date de retour en service. Elle a par la suite indiqué qu'elle pourrait être de retour au plus tôt au mois de mars 2024. Or, même à retenir cette date, force est de constater qu'en prolongeant la période probatoire pour une période supplémentaire de six mois, soit le maximum, la commune n'aurait pas été en mesure d'avoir une évaluation équitable sur une période de douze mois, puisque la recourante n'aurait pas pu travailler durant une telle période sur 24 mois, une fois ses incapacités de travail

cumulées. L'avis médical du 4 septembre 2023 indiquait de plus que la recourante n'était alors pas en mesure de reprendre pleinement son poste, mais uniquement d'occuper des tâches administratives. Ses limitations ne lui permettaient ainsi pas de répondre aux besoins du service. Les aménagements sollicités par la recourante, soit des moyens de transport motorisés et la possibilité de travailler en civil dans des tâches non contraignantes du point de vue de l'appareil locomoteur, alors qu'elle se trouvait toujours en période probatoire, n'auraient au demeurant pas permis à l'intimée de l'évaluer dans le poste pour lequel elle avait été initialement engagée.

Dans ces conditions, c'est sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation que la commune a considéré que le fait de bénéficier d'une police municipale en effectif complet primait celui de la recourante à conserver son poste et a prononcé le licenciement de cette dernière. Il existe en effet un intérêt public important à ce que les effectifs de la commune concernant ses agents de police municipale soient au complet et qu'ils ne soient pas réduits pendant une trop longue période, au risque de mettre en péril le fonctionnement et la sécurité tant de la commune que des agents de police. Aucune autre mesure, moins incisive, ne pouvait être envisagée pour poursuivre ce but. En effet, la période probatoire avait été prolongée de six mois et une nouvelle prolongation n'aurait dans tous les cas pas permis d'examiner les compétences de la recourante durant une période suffisante.

Au vu de l'ensemble de ces éléments et compte tenu du très large pouvoir d'appréciation dont bénéficie l'autorité intimée en la matière, celle-ci était fondée à se séparer de la recourante, laquelle était en période probatoire et n'était plus en mesure de répondre à ses attentes, étant rappelé que la période probatoire permet à l'entité publique de s'assurer que l'employé satisfasse aux exigences du poste pour lequel il a été engagé, avant qu'il soit pérennisé dans sa fonction.

Le délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois a été respecté, ce qui n'est au demeurant pas remis en cause. En outre, le licenciement n'est pas intervenu en temps inopportun, ce que la recourante ne conteste d'ailleurs pas, dès lors qu'elle se trouvait dans sa seconde année de service et que le congé a été prononcé plus de 90 jours après le début de l'incapacité de travail. La fin des rapports de service n'étant pas contraire au droit, il n'y a pas lieu de proposer la réintégration de la recourante ou de fixer une indemnité au sens de l'art. 102 du statut.

Enfin, la recourante se plaint de ce que l'intimée ne lui aurait pas proposé de prendre contact avec l'OAI afin de mettre en place des mesures d'aménagement sur son lieu de travail. La question de savoir si, même en période probatoire, l'employeur a l'obligation de collaborer activement avec l'OAI peut toutefois rester ouverte. Il appert en effet que la commune a répondu dans les délais aux demandes de pièces de l'assurance-invalidité, de sorte que le grief de l'intéressée apparaît dénué de tout fondement.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune, bien qu'elle y ait conclu, dans la mesure où elle compte plus de 10'000 habitants (ATA/1223/2021 du 16 novembre 2021 ; ATA/598/2021 du 8 juin 2021 ; ATA/792/2022 du 9 août 2022, 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 30 octobre 2023 par A_____ contre la décision de la commune B_____ du 28 septembre 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé, au Tribunal fédéral, 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 Daniel KINZER, avocat de la recourante ainsi qu'à Me Steve ALDER, avocat de commune B_____.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Florence KRAUSKOPF, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. RODRIGUEZ ELLWANGER

le président ségeant :

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :