RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/622/2023-FPUBL **ATA/953/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 5 septembre 2023

dans la cause

A_____ **recourante**
représentée par Me Romain JORDAN, avocat

contre

COMMUNE DE B_____ **intimée**
représentée par Me François BELLANGER, avocat

EN FAIT

A. **a.** A_____, née le _____1975, a été engagée dès le 1er octobre 2017 en qualité de remplaçante du chef de poste de la police municipale (ci-après : PM) de la commune de B_____ (ci-après : la commune), au grade de sergente. Il s'agissait d'un poste nouvellement créé.

Selon son cahier des charges du 22 septembre 2017, sa mission première était de seconder le chef de service, C_____, dans la gestion opérationnelle du poste de police, le suivi des affaires ainsi que la marche du service, et de le remplacer en son absence.

b. Le poste occupé par A_____ a été initialement colloqué, selon décision du 15 octobre 2018, dans la classe 10, après évaluation de la nouvelle fonction de remplaçante du chef de poste par une partenaire externe, puis après recours de l'intéressée, en classe 11, avec effet rétroactif à la date d'engagement.

B. **a.** Lors de l'entretien d'évaluation du 12 janvier 2018, à l'issue de la période d'essai de trois mois, les deux parties se sont dites satisfaites de la poursuite des rapports de travail. A_____ a notamment relevé l'importance de la mission première à ses yeux de « soulager le chef de service », de même que la qualité de la relation, la collaboration franche et la même vision du futur pour mener à bien l'entité de la PM.

Le chef de service a, de son côté, relevé l'engagement de A_____, l'importance de son appui et le partenariat qui s'établissait.

b. Lors de l'entretien d'évaluation de la fin de la première année probatoire, le 19 octobre 2018, A_____ a mentionné que nonobstant la charge de travail liée à la gestion des tâches administratives, elle restait positive quant à son avenir dans le service grâce à la très bonne coopération avec le chef de service. Le manque de professionnalisme et de confiance d'une partie des chefs de groupe nécessitait beaucoup de temps de sa part.

C_____ a de son côté relevé la qualité du travail effectué, l'implication de A_____ dans les dossiers traités à son niveau et le « *lead* » pris sur les chefs de groupe.

c. Lors de l'entretien de nomination du 13 septembre 2019, après deux ans d'activité, A_____ a relevé que sa charge de travail était constante et lui demandait toujours autant d'attention. Arrivée dans un contexte particulier, elle avait constaté que lorsqu'un sujet était traité, un nouveau faisait son apparition. Elle avait la sensation d'être dans un « cyclone perpétuel », avec une insatisfaction de certains membres du personnel et un manque de positionnement

des chefs de groupe. Elle prenait toujours du plaisir à venir travailler et à trouver des solutions à chaque petit problème qui lui était rapporté. Elle avait l'écoute, une excellente collaboration, la reconnaissance et le soutien infaillible de son chef de service et du Conseil administratif (ci-après : CA) qu'elle remerciait sincèrement. Elle restait positive quant à une amélioration au sein de la PM pour avancer dans la même direction, avec solidarité et confiance mutuelle.

C_____ a relevé l'investissement, la rigueur et la qualité des échanges avec A_____ et leur excellente collaboration.

C. **a.** Durant ses vacances du 11 septembre au 27 septembre 2020, A_____ s'est rendue dans un pays placé sur « liste rouge » en raison du nombre élevé de cas de COVID-19. À son retour, elle a dû se mettre en quarantaine, de sorte que cette période de vacances a été suivie d'une compensation d'heures, du 28 septembre au 5 octobre 2020, puis de deux jours d'arrêt maladie les 6 et 7 octobre 2020.

b. Du 21 octobre au 15 novembre 2020, elle a été absente pour cause de maladie, ayant contracté le COVID-19. Dès le 16 novembre 2020, elle a repris son activité à 50%, mais uniquement en télétravail. Ainsi, dès le 21 octobre 2020, elle n'a, à aucun moment, pu reprendre son activité au taux de 100%.

c. Par courriel du 18 janvier 2021, A_____ a transmis à C_____ un nouveau certificat médical. Elle l'a aussi informé que bien que son taux d'activité soit toujours limité à 50%, elle était prête à accepter de traiter les contrats locaux de sécurité (CLS), dans la mesure où cette activité n'était pas soumise à des délais. En revanche, elle ne pouvait pas établir le rapport des opérations (OP) qui devait être transmis notamment au coordinateur des PM du canton, chaque mardi avant 10h00, puisque les lundis et mardis matins son activité était intense, consacrée à la prise de connaissance de courriels envoyés entre le vendredi 12h00 et le lundi 8h00, du rapport de service, des nouvelles doléances, des sollicitations, outre se charger du suivi des dossiers.

C_____ lui a répondu le 20 janvier 2021 par cette même voie en substance qu'il ne fallait pas qu'elle hésite à s'adresser à lui en cas de difficultés, pour trouver ensemble des solutions et qu'en cette période (d'activité en télétravail à 50%), ils devaient se montrer pragmatiques en privilégiant la fluidité de la communication et de l'échange.

d. Lors de l'entretien d'évaluation annuel 2020, ayant dû être repoussé au 26 février 2021 en raison des diverses absences de l'intéressée, celle-ci a relevé l'effet positif de la formation des chefs de groupe, la difficulté d'une année de pandémie et l'impact sur sa santé après avoir contracté le COVID-19. Elle a remercié son chef pour son soutien en relevant que leur collaboration avait été primordiale dans ces contextes.

C_____ a réitéré son appui et sa confiance, a proposé de rester pragmatique dans les échanges et fixé divers objectifs à A_____.

e. Par courriel du 16 mars 2021, l'intéressée a informé C_____ qu'elle pouvait reprendre une activité sur le lieu de travail à raison d'une matinée par semaine pour rétablir la communication au sein de certains groupes. Elle poursuivrait ses autres tâches précitées, outre les rapports D_____ et BRA (brigade de sécurité routière).

Ses tâches ont évolué au gré du temps, d'entente avec le chef de service et en fonction de l'amélioration de son état de santé.

f. Le 12 mai 2021, entre 10h et 12h, s'est tenu un atelier de présentation des résultats de la gestion et prévention de la santé psychosociale du groupe de A_____. Celle-ci a, dès le 26 avril 2021, émis des réserves quant à l'utilité qu'elle y participe et indiqué dans un courriel à C_____ du 6 mai 2021, avec en copie E_____, cheffe du service RH, qu'elle se sentait contrainte de se rendre à cette formation.

E_____ a, le lendemain, répondu qu'il était important qu'elle y participe, afin de favoriser la cohésion de l'équipe, mais également qu'elle se sente sereine d'y aller ou non en fonction de sa santé. Elle a proposé à l'intéressée un entretien de reprise, avec F_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH).

g. Par courriel du 17 mai 2021, A_____ a informé C_____ de l'augmentation de son taux de travail à 70% et proposé un horaire excluant les jeudis en raison de séances de physiothérapie et, en conséquence, la prolongation de son activité les autres matins de la semaine, de 12h30 à 14h.

Le même jour, C_____ lui a répondu qu'il se réjouissait de cette amélioration en vue d'un rétablissement complet. Il se posait la question de la pertinence de l'horaire proposé au regard des liens et contacts avec l'équipe alors en pause. Il lui proposait de travailler selon cet horaire la première semaine et d'en discuter lors de la séance du 21 mai 2021.

h. Lors dudit entretien, l'intéressée a fait état de difficultés à la reprise liées à sa collaboration avec C_____. Elle ressentait de la pression, un sentiment de harcèlement, au vu du nombre et de la durée de leurs appels ainsi que de ses attentes. Son supérieur laisserait même percevoir qu'elle abuserait du système et ne serait pas conscient de son COVID long difficile à vivre.

F_____ lui avait proposé un accompagnement pour aider un retour à l'emploi réussi.

Le chef de service s'est dit très surpris de ces griefs et de l'attitude de A_____, à laquelle il a renouvelé son soutien. L'augmentation de son taux de travail de 20%

devait lui permettre d'effectuer quelques tâches supplémentaires. Il a rappelé son rôle de courroie de transmission entre l'État major et le reste du poste.

E_____ a proposé un *coaching* à l'intéressée qui pourrait être suivi d'une médiation avec son supérieur si nécessaire.

i. Le 25 mai 2021, C_____ a spontanément transmis aux RH les listings des appels téléphoniques intervenus avec A_____, les quinze jours précédant la séance via son appareil fixe et pour la période du 16 novembre 2020 au 21 mai 2021 via son téléphone mobile. Il s'est dit déçu des récriminations de l'intéressée à son égard et a émis le souhait de discuter avec les RH afin de permettre à nouveau de collaborer avec elle de manière fluide et harmonieuse.

Les RH ont conclu sur cette base à l'absence d'appels trop nombreux ou d'une durée excessive.

j. A_____ n'a pas donné suite à la proposition de *coaching* concrétisée dès le 29 juillet 2021 par l'envoi d'une présentation de la professionnelle pressentie. Elle a en effet indiqué le 14 octobre 2021 opter plutôt pour des démarches personnelles.

k.a Le 22 octobre 2021, F_____ a fait savoir à l'intéressée que la clinique du travail allait être sollicitée vu la durée de son absence de plus de 360 jours. L'intéressée a été suivie par cette structure dès un entretien le 16 novembre 2021.

Sur le formulaire d'autorisation de la clinique du travail, celle-ci a refusé que celle-là puisse se renseigner auprès de son employeur.

k.b Il ressort d'un courriel de la directrice de la clinique du travail du 22 octobre 2021 adressé à F_____ que « G_____ » (à savoir G_____) se chargerait de contacter A_____ pour faire un point de la situation et le tour de ses médecins. Dans le cas où ils verraient une pertinence, ils activeraient le médecin-conseil ou du travail.

l. Lors de l'entretien d'évaluation du 9 novembre 2021, A_____ a relevé les difficultés liées à son état de santé et son besoin d'éviter le stress. Elle avait le soutien de ses collègues et de sa hiérarchie. Elle ne pensait pas pouvoir répondre au deuxième objectif fixé, soit le soutien de son chef de service dans les dossiers stratégiques, organisationnels ou opérationnels, de s'impliquer pour favoriser l'échange et le partage de points de vue à l'échelon de la direction du service, de même que les orientations et les décisions prises.

C_____ a souligné l'importance de tels échanges avec sa subordonnée, également pour les problématiques dépassant le cadre strict de ses attributions, et la nécessité que les décisions soient mutuellement portées à l'égard des collaborateurs. Il lui a réitéré son soutien et sa confiance.

m. En parallèle toutefois, C_____ s'est ouvert auprès de F_____ de ses très grandes difficultés, pour ne pas dire de l'impossibilité, à pouvoir collaborer avec son adjointe, ce qui avait un impact négatif sur le bon fonctionnement du service.

n. Le 7 décembre 2021, C_____ a répondu à un courriel de A_____ de la veille, après s'être entretenu avec elle, que nonobstant les recommandations du Conseil fédéral en lien avec la pandémie, auxquelles sa situation correspondait de fait, et conformément à ce qui était autorisé par son médecin, ses deux matinées sur site étaient maintenues. L'activité même du service impliquait que tous les membres du corps de police et de patrouilles scolaires travaillent sur le terrain.

o. En réaction à une séance de travail de coordination la veille, entre l'intéressée et son supérieur, celui-ci a relevé par courriel du 15 décembre 2021 que, nonobstant toute l'empathie qu'il avait pour sa situation médicale, son attitude totalement inappropriée, à savoir des accusations et mises en causes multiples, tant à son égard qu'à celui d'autres acteurs de la commune, et une forme de dialogue emprunte d'agressivité ne sauraient se reproduire. Il l'invitait à revenir à des échanges sobres, respectueux et collaboratifs, s'engageant lui-même à continuer à contribuer à de tels échanges.

Le 15 décembre 2021, A_____ a pris acte du courriel précité.

p. Dès le 15 décembre 2021, elle s'est trouvée en télétravail à 100% pour un taux d'activité de 70%, conformément au certificat médical transmis.

q. Un entretien de réseau s'est tenu le 11 février 2022 dans les locaux de la Mairie de B_____ en présence de la clinique du travail, de l'intéressée, de F_____ et d'C_____. Le but de cet entretien était de clarifier les attentes professionnelles de part et d'autre en tenant compte de la santé de l'intéressée et des besoins de son supérieur hiérarchique pour la bonne marche du service. L'aspect communication avait aussi été évoqué. La présence de la clinique du travail avait pour objectif d'accompagner et de soutenir l'intéressée afin qu'elle puisse exposer sereinement sa situation, sans prendre parti pour l'une ou l'autre des parties, et contribuer à trouver une solution pour favoriser la collaboration professionnelle.

A_____ a indiqué qu'en raison de sa santé et du télétravail, elle ne pouvait pas remplir certaines missions qui étaient dans son cahier des charges ni répondre aux sollicitations de son supérieur, dont elle subissait une certaine pression, à savoir des appels téléphoniques ou un dérangement lorsque sa porte était fermée. Elle a fait état d'une sensibilité émotionnelle accrue au quotidien.

C_____ a indiqué qu'il avait besoin de contacts réguliers avec elle pour le bon fonctionnement du service.

r. Dès le 14 février 2022, l'intéressée a pu augmenter son temps de travail sur site à trois demi-journées par semaine.

s. Entre le 23 février et le 4 mars 2022, elle a mobilisé le service des RH pour les heures supplémentaires effectuées en sus du temps de travail autorisé médicalement, soit en définitive 8h54 au total depuis le 21 octobre 2020.

t. S'en s'ont suivis deux incidents entre mars et avril 2022 (problématique de sorties scolaires et erreur dans l'envoi d'un rapport des opérations) qui ont amené la hiérarchie de l'intéressée à la conclusion que son comportement n'était pas acceptable et attestait de son refus de collaborer avec son supérieur hiérarchique.

D. **a.** Le CA de la commune, informé de la péjoration de la situation, a décidé, lors de sa séance du 13 avril 2022, de privilégier une solution transactionnelle, à savoir de proposer une résiliation conventionnée.

b. À l'issue d'une séance le 14 avril 2022 entre E_____, l'intéressée, le vice-président de l'union des polices municipales des communes genevoises, l'accompagnant, et C_____, il a été constaté que la relation de confiance nécessaire était rompue ; C_____ ne disposait pas du soutien nécessaire dans sa fonction de chef de service. Un délai au 6 mai 2022 était imparti à A_____ pour se positionner sur une ouverture des discussions en vue d'une résiliation conventionnelle des rapports de service.

En novembre 2021, A_____ avait notamment indiqué que, compte tenu de son état de santé, elle ne pouvait pas répondre à l'objectif concernant la mission première de soutien au chef de service.

Avant l'issue de l'entretien, E_____ s'est enquise auprès de l'intéressée de ses besoins « pour traverser ces prochains jours », même s'il était encore un peu tôt pour qu'elle puisse répondre. Elle a précisé que A_____ pouvait s'adresser au groupe de confiance, à F_____ et à la clinique du travail.

c. E_____ a, par courriel du 15 avril 2022, transmis à l'employée les coordonnées du groupe de confiance externe. Elle pourrait trouver le document de présentation dudit groupe dans l'intranet. Elle pouvait aussi joindre F_____ et même elle-même, bien qu'elle soit en vacances, si elle en ressentait le besoin.

d. Par son conseil, l'intéressée a, le 17 mai 2022 indiqué que la posture de défiance, le fait que la collaboration ne se fluidifie pas et reste antagoniste étaient la seule interprétation d'C_____. Elle n'avait jamais eu le moindre problème en 20 ans à la police cantonale et regrettait le traitement qui lui était réservé, dont une mise à l'écart injustifiée et grandissante. Elle avait rapidement repris le travail suite au COVID-19.

e. Une séance s'est tenue le 23 mai 2022 avec A_____, son conseil, E_____ et le conseil de la commune au cours de laquelle la première ne s'est pas exprimée, au contraire de son avocat qui a notamment formulé de multiples demandes, dont la mise en possession du dossier administratif de sa mandante et d'un rapport de la

clinique du travail, ce qui a encore été le cas par divers courriers postérieurs, outre des demandes de corrections du procès-verbal établi à l'issue de cette séance qui n'ont pas toutes été acceptées, de manière motivée, par la commune.

f. Par courriel du 7 juin 2022 à la commune, le conseil de A_____ a relevé que celle-là ne contestait pas qu'elle eût indiqué depuis de nombreux mois avoir subi un stress professionnel excessif en lien avec un climat relevant d'un harcèlement psychologique sous la forme de téléphones inutiles, en dehors des heures de travail, la tenue de propos malveillants dans son dos, des critiques de sa maladie, la remise en question de son COVID long notamment. Il demandait quelles mesures avaient été prises pour s'assurer qu'une discrimination en raison du sexe ne serait pas à la base de cette situation.

g. Le soutien de la clinique du travail s'est achevé le 14 juin 2022.

Selon son rapport du 7 juillet 2022, les attentes professionnelles du supérieur hiérarchique de A_____ étaient légitimes et adéquates au regard de son état de santé, et nécessaires pour le bon fonctionnement du service. La position était inconciliable entre les parties puisque l'intéressée estimait se sentir sous pression tout en admettant qu'elle ne pouvait pas répondre à toutes les sollicitations de son supérieur. La sensibilité émotionnelle accrue de A_____ apparaissait également difficile dans la collaboration au quotidien.

C_____ avait dit lors de l'échange du 11 février 2022 qu'au vu du soutien qu'il avait apporté à sa subordonnée, il n'appréciait pas les reproches évoqués par A_____ et avait le sentiment de souvent se sentir dans une « zone grise », à savoir d'inconfort et de précautions constantes à prendre dans la collaboration professionnelle.

Durant les premiers entretiens avec l'intéressée, la clinique du travail avait travaillé en parallèle sur la remobilisation des ressources et la stabilisation des trois piliers, à savoir le sommeil, l'alimentation et les mouvements. Le point sur la décharge des tensions avait été approfondi et les outils adéquats mis en place. Sur le plan santé, l'intéressée avait dit être très bien accompagnée et suivie. Elle avait fait une demande de prestations auprès de l'assurance invalidité (ci-après : AI).

h. Le 15 juillet 2022, le conseil de la commune a relevé cette situation inextricable, constaté la rupture du lien de confiance, à quoi s'ajoutait que A_____ n'exerçait plus l'entier de ses tâches depuis bientôt deux ans. Les 730 jours d'absence pour cause de maladie dans une période de 900 jours consécutifs seraient atteints le 17 octobre 2022.

i. A_____ a été hospitalisée et s'est trouvée en incapacité totale de travailler dès le 3 août 2022.

Le service des RH soutient avoir, en vain, cherché à la contacter par téléphone les 11 et 22 août 2022 pour prendre de ses nouvelles, organiser l'activité du service et annoncer cet arrêt à l'assurance perte de gain, avec la nécessité de savoir s'il s'agissait ou non d'un nouveau cas de maladie.

La commune s'est plainte de l'absence de visibilité quant à une reprise de travail à compter de cette date et d'avoir reçu pour toute information trois certificats médicaux, dont un rétroactif et deux autres contradictoires. L'employée n'a depuis lors plus eu de contact direct avec C_____.

A_____ considère avoir rempli à satisfaction ses devoirs en cas d'absence pour cause de maladie.

j. Faute de solution transactionnelle, la commune a recherché au sein de son administration, pour la période du 1er juin au 31 décembre 2022, des postes correspondant aux aptitudes et capacités de A_____ et dit n'en avoir trouvé aucun.

k. Par courrier du 31 août 2022, notifié sous plis simple et recommandé du 26 octobre 2022, le CA a formulé son intention de résilier les rapports de service conformément à l'art. 110 al. 2 et 3 let. b à d. du statut du personnel de la commune du 28 avril 2016 - LC 08 151 [ci-après : le statut].

Le CA a notamment relevé dans son courrier du 26 octobre 2022 joint à ladite décision qu'aucun nouveau poste adopté dans le cadre du budget 2023 correspondait à ses compétences et aptitudes.

l. A_____ ne s'est pas déterminée à la suite de la réception de ce courrier, que ce soit pour demander son audition orale devant le CA ou pour présenter des observations écrites.

m. Lors de sa séance du 14 décembre 2022, le CA a décidé de licencier l'intéressée.

n. Par décision du 17 janvier 2023, déclarée exécutoire nonobstant recours et tenant sur 49 pages, la commune, via sa conseillère administrative, a licencié A_____ pour le 30 avril 2023 en raison de manquements graves ou des manquements répétés ou persistants dans le comportement, ainsi que du manque d'aptitude pour effectuer l'ensemble de la mission sans amélioration dans le temps et une absence à temps complet ou partiel depuis la mi-octobre 2020, ce qui constituait une disparition durable d'un motif d'engagement

C. **a.** A_____ a formé recours contre cette décision par acte expédié le 20 février 2023 à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative). Elle a conclu à la restitution de l'effet suspensif et, préalablement à la production des échanges de la commune avec la clinique du travail, à

l'ouverture d'enquêtes, à la convocation d'une audience répondant aux réquisits de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) et à l'audition de témoins. Au fond, elle a conclu à l'annulation de la décision du 17 janvier 2023 et à ce que sa réintégration immédiate soit ordonnée, subsidiairement proposée. En cas de refus, la commune devait être condamnée à lui payer une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5% dès le 17 janvier 2023.

Elle avait toujours exercé ses fonctions à pleine et entière satisfaction de ses employeurs, dont pendant les 20 ans passés à la police cantonale. Elle avait été gravement atteinte par le COVID-19 mais avait tout mis en œuvre pour pouvoir travailler au maximum de ses capacités malgré la maladie. Elle avait reçu pour unique soutien de son employeur un coaching et l'intervention de la clinique du travail, soit des démarches usuelles découlant de ses obligations.

Son droit d'être entendue avait été violé, puisque les échanges entre la commune et la clinique du travail qui avaient été utilisés à son encontre ne lui avaient pas été transmis spontanément. Elle s'était donc trouvée dans l'incapacité de faire valoir ses arguments.

Son licenciement était infondé et violait le principe de proportionnalité. Il était intervenu alors qu'elle était malade. Certains symptômes du COVID long subsistaient encore. Pendant cette situation de détresse, elle avait fait l'objet d'un harcèlement. Elle avait subi des pressions psychologiques amplifiant ses souffrances. Ces pressions s'étaient manifestées par de nombreux appels en dehors de ses horaires de travail et une sollicitation pour assumer plus de tâches. Le licenciement « ne respecta[i]t pas sa maladie et ses accusations de mobbing ».

b. Après avoir recueilli les observations de la commune (de 80 pages) et une réplique de la recourante sur cette question, la présidence de la chambre administrative a, par décision du 31 mars 2023, rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.

c. La commune a conclu au rejet du recours sur plus de 50 pages.

Elle n'avait pas violé le droit d'être entendue de la recourante. Ses échanges avec la clinique du travail n'étaient pas soumis à la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) s'agissant de projets et de brouillons et n'étaient pas pertinents, puisque le rapport du 7 juillet 2022 n'était pas un élément déterminant pour la décision de licenciement. Les éléments reprochés à la recourante existaient déjà avant et sans les échanges antérieurs avec la clinique du travail et son rapport, à savoir son comportement inadéquat. De plus, A_____ avait en connaissance de cause décidé de ne pas se déterminer sur le contenu dudit rapport nonobstant les

délais donnés pour ce faire, pas plus que sur la lettre d'intention de licenciement du 26 octobre 2022.

Aucune pièce du dossier ne démontrait le prétendu harcèlement de son supérieur hiérarchique mais simplement des demandes légitimes de sa part pour pouvoir collaborer avec son numéro 2. Or, elle était dans l'impossibilité de collaborer avec lui et d'échanger depuis plus de deux ans sans interruption. Son positionnement de défiance, qui s'était amplifié au fil des mois depuis mars 2021, alors que la qualité de son travail et sa collaboration étaient bonnes jusque-là, avait rendu cette collaboration totalement impossible, ce qui avait conduit à une rupture du lien de confiance. Par son comportement, elle avait violé l'art. 32 let. a du Statut, soit un motif de licenciement au sens de l'art. 110 al. 3 let. b et c du Statut.

Son absence de plus de deux ans pour cause de maladie, sans perspective d'amélioration, avec une incapacité d'effectuer la totalité des tâches de son cahier des charges et de pouvoir travailler à plus de 30% sur site empêchait le bon fonctionnement du service, vu sa position stratégique de numéro 2. Il s'agissait d'un motif de licenciement au sens de l'art. 110 al. 3 let. d du Statut.

Elle avait refusé un coaching pouvant déboucher sur une médiation avec son supérieur, pourtant acceptée par ce dernier.

Les griefs invoqués pour le licenciement existaient déjà et étaient les mêmes que ceux évoqués lors des entretiens des 14 avril et 23 mai 2022.

Le principe de proportionnalité avait été respecté. Le statut ne prévoyait pas un droit à une procédure de reclassement, mais une simple faculté. Elle avait pris toutes les mesures pour soutenir l'intéressée après avoir constaté au début de sa reprise des difficultés liées au COVID-19, à savoir via le service des RH puis la clinique du travail et la proposition d'un coaching. A_____ avait eu dix entretiens téléphoniques ou échanges avec la clinique du travail. L'intéressée n'avait toutefois pas collaboré. Elle-même lui avait en vain cherché un poste en son sein. Le licenciement avait été l'*ultima ratio* après son refus de trouver une solution à l'amiable.

d. Dans sa réplique, A_____ est revenue sur l'incident de l'envoi le mardi 5 avril 2022 au Secrétaire général et à la conseillère administrative d'un rapport condensant les événements importants de la semaine précédente, erreur dont elle ne s'était rendue compte que le mercredi matin. Elle en avait immédiatement parlé à C_____.

Elle contestait tout problème de communication avec ce dernier qui la sollicitait pourtant beaucoup, par courriels, appels téléphoniques et réunions en visioconférences. Elle avait une bonne communication avec les autres collaborateurs et les services avec lesquels elle interagissait.

Les échanges intervenus avec la clinique du travail étaient pertinents, puisqu'ils permettraient de confirmer la volonté de la commune d'instrumentaliser cette démarche, preuve en étant le contenu d'un courriel du 29 juin 2022 entre F_____ et H_____.

Les mesures prises pour déterminer le caractère problématique des appels intempestifs dont elle s'était plainte n'étaient pas du tout adaptées. Au vu de ses signalements, il incombait à la commune d'opérer une enquête complète dès le départ. Aucun rapport n'avait été établi retenant que sa plainte en lien avec ces appels, dont en dehors des heures de travail, ne serait pas fondée. Aucune autorité externe n'était intervenue pour apprécier la situation. La commune n'avait pas plus tout mis en œuvre pour assurer son rétablissement.

Aucun constat médical ne déterminait formellement son incapacité à poursuivre son travail ou n'exclurait toute perspective de rétablissement. Le licenciement ne pouvait pas être fondé sur ce motif dont la commune ne s'était d'ailleurs jamais prévalue.

Le licenciement apparaissait en tout état disproportionné au regard de son excellent parcours professionnel, les comportements lui étant reprochés étant de peu d'importance.

e. La juge déléguée a tenu une audience le 19 juin 2023.

e.a. A_____ a indiqué avoir travaillé pour la police cantonale depuis son apprentissage en 1991. Elle l'avait quittée en raison de l'occasion qui lui était donnée d'un nouvel horizon dans sa carrière.

Elle était actuellement en soins et se déplaçait à l'aide de béquilles. Selon un projet de décision de l'AI, elle était censée bénéficier de prestations à 100% pendant un an. Elle gardait pour objectif de se réinsérer dans le monde du travail.

À la PM de B_____, tout allait bien jusqu'au moment où elle avait eu son arrêt maladie après avoir contracté le COVID-19. C_____ n'avait pas compris qu'elle avait alors besoin de beaucoup de temps pour se remettre en bonne santé, ne serait-ce que pouvoir s'asseoir et respirer correctement. Il s'était montré impatient pour son retour. Sa maladie avait nécessité qu'elle soit conduite aux urgences des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG). À son retour à la maison le soir-même, elle avait dû rester alitée pendant un mois, dont trois semaines exclusivement sur le dos. Elle avait recommencé à 50% en télétravail dès qu'elle avait pu travailler assise sur le lit. Elle souffrait alors de douleurs musculaires sur le haut et le bas du dos.

Elle ne pouvait pas corriger les rapports car ils étaient sous forme papier. À ce moment-là, elle arrivait à effectuer les tâches définies en fonction de son état de santé. Les choses avaient commencé à se compliquer lorsqu'il y avait eu une

absence de respect des thématiques qu'elle avait à reprendre. On lui avait par exemple demandé d'être présente à des séances, en sus des tâches convenues. Un projet était en cours, à savoir le plan législature 2020-2025. C_____ avait commencé à lui donner toujours plus de tâches alors qu'elle essayait de faire au mieux avec celles qu'elle avait déjà. Sa fatigue était telle qu'elle avait des problèmes de concentration.

Elle contestait qu'il y ait eu un quelconque problème de communication avec C_____. Elle répondait toujours à ses sollicitations mais il la contactait en dehors de ses horaires de travail, de ses heures de téléphone. Elle avait été stressée de ne pas pouvoir répondre à ses appels en dehors des heures. Elle l'avait en ligne plusieurs fois par jour quand elle n'était pas présente au bureau, outre des visioconférences. Sur site, il venait plusieurs fois dans son bureau, en plus des pelles de communication. Sur les conseils de son médecin, vu la fatigue induite, elle avait fait en sorte de ne consulter ses courriels qu'au moment où elle était censée travailler. Elle aimait travailler et était consciencieuse et cela allait à l'encontre de ses principes. Cela la confrontait aussi à sa maladie.

Sur son « temps maladie », outre se reposer, elle avait des séances de physiothérapie, d'ostéopathie et de logopédie.

Elle souhaitait produire des pièces complémentaires à même de démontrer le non-respect de la répartition des tâches pendant son arrêt maladie.

Elle devait prendre connaissance du rapport OP le lundi avant midi, un document faisant entre six et dix pages et comportant expressément les dates concernées, voire la semaine par exemple 13 ou 14. Elle était extrêmement fatiguée au moment de l'envoi du rapport de la semaine précédente et se concentrait davantage sur le contenu plutôt que sur les dates.

Elle n'avait pas reçu l'information qu'une sortie scolaire avait été annulée. Elle avait cherché à parler à C_____ mais il était alors en séance. Elle n'avait donc pas pu le voir avant la fin de son service et lui avait adressé le lendemain, à la reprise, le courriel qui lui était reproché. Le collaborateur était en effet venu la voir presque au dernier moment et elle avait un rendez-vous, de sorte qu'elle n'avait pas eu le temps de faire ce courriel avant de s'en aller.

Elle avait mal vécu les remarques de son supérieur et l'impression de faire tout ce qu'elle pouvait pour le satisfaire ; ce n'était pas suffisant. Il lui avait par exemple fait le reproche de le confronter par écrit à son erreur pour la sortie scolaire. Comme il s'agissait d'une doléance, ce qui vaut aussi pour les sollicitations, ils avaient pour consigne de mettre un tel courriel en copie au secrétariat de la PM.

Elle considérait avoir toujours transmis ses certificats médicaux, aux RH et à son chef, selon la consigne.

À un moment donné, ce dernier s'était bien rendu compte que son état de santé était sérieux et il s'était montré compatissant. Dans le même temps toutefois, il avait redistribué à des subordonnés des tâches qu'ils avaient décidé qu'elle devait effectuer. Cela avait entraîné des moqueries de ses subordonnés.

e.b. E_____ a indiqué qu'à la suite des doléances de A_____, ils avaient pu constater à la lecture de listings d'appels portant rétroactivement sur deux à trois semaines uniquement quelques appels ayant pu se terminer une à deux minutes après la fin de son horaire. Les appels passaient par son ordinateur, de sorte qu'elle ne pouvait plus les recevoir une fois qu'elle l'avait éteint.

A_____ a relevé qu'elle utilisait aussi son téléphone portable. Il y avait eu plusieurs appels, par exemple à 19h30.

E_____ a précisé que dès le mois de novembre 2020, C_____ et A_____ avaient réparti en commun les tâches de cette dernière, lesquelles avaient au fur et à mesure été aménagées en fonction de son taux d'activité. L'intéressée avait pu recevoir des demandes ponctuelles en dehors de tâches définies (par exemple la transmission d'un courriel) mais ne lui demandant pas un temps important. Elle avait aussi demandé à pouvoir travailler le matin, à sa reprise, 30 minutes sans interruption pour pouvoir prendre connaissance de ses courriels. C_____ avait respecté cela, sauf quand il aurait été impossible de contacter sa subalterne plus tard en raison de rendez-vous à l'extérieur. C'était alors qu'avait été mise en place la pelle de transmission. La collaboration avec C_____ s'était progressivement rigidifiée. Elle l'écrivait d'ailleurs dans des courriels qu'elle s'envoyait dès février 2021 (pièces 11 et 12 de son chargé du 20 février 2023). Lors de l'entretien d'évaluation de novembre 2021, il lui avait été dit que l'objectif d'échanger avec son supérieur sur tous les dossiers plus stratégiques lui était fixé, ce qui impliquait plus de temps d'échange. Elle avait dit qu'elle ne le pouvait pas.

En décembre 2021, il y avait eu plusieurs événements, dont le refus d'C_____, après consultation avec la responsable RH, de permettre à A_____ de travailler entièrement en télétravail, alors qu'elle le faisait deux journées et demie sur site par semaine. En mars-avril 2022, les choses s'étaient encore davantage précipitées. On ne reprochait pas à l'intéressée des erreurs alors commises par d'autres, mais la façon de réagir lorsqu'elle était sollicitée dans ce cadre et de ne pas entrer dans la collaboration attendue.

e.c. A_____ a précisé que la participation à B_____ 20-25 était une proposition. Toutefois, quand elle avait dit à C_____ que ce serait difficile pour elle d'y participer, il lui avait fait comprendre qu'il voulait absolument qu'elle le fasse. Finalement, un autre collaborateur avait été désigné. En novembre 2021, il lui avait été reproché précisément de ne pas avoir rempli cet objectif de participation à B_____ 20-25.

Elle s'était envoyé des notes avec les tâches qui lui étaient dévolues en dehors de celles convenues, de même que concernant le comportement de son supérieur à son égard. Elle lui avait fait part au fur et à mesure de la teneur de ces notes.

e.d. E_____ a ajouté qu'C_____ s'était trouvé face à son numéro 2 avec une posture de plus en plus rigide. Il ne pouvait pas lui téléphoner de 8h à 8h30 car elle avait ce temps pour lire ses courriels, ni pendant sa pause-café, ni avant une séance de travail car elle devait la préparer, ni lorsqu'elle était occupée sur un dossier ou encore quelques minutes seulement après son horaire. Ces éléments étaient démontrés par ses pièces.

e.e. A_____ a rétorqué qu'il n'était pas question de « pauses-café » mais de moments où elle devait changer de position et faire des exercices physiques, en raison de sa maladie. Le fait qu'elle ait demandé 30 minutes pour lire ses courriels le matin ne voulait pas dire qu'elle ne répondait pas aux appels.

f. La commune a transmis, le 21 juin 2023, des observations et pièces en lien avec les appels téléphoniques intervenus entre la recourante et son supérieur hiérarchique, et le 10 juillet 2023 des déterminations complémentaires.

g. Dans ses déterminations, A_____ a sollicité l'audition de dix témoins, à savoir quatre collègues de la PM de la commune, deux agents de la police cantonale et un fonctionnaire des transports publics genevois (ci-après : TPG), des collègues et anciens collègues à même de s'exprimer sur ses qualités de communication, d'écoute de disponibilité et de collaboration, de même qu'une logopédiste et un médecin spécialiste du COVID long aux HUG ainsi qu'une psychiatre, à même de s'exprimer sur les effets longs de cette maladie et les limitations qu'elle induisait sur ses capacités.

Elle produisait des pièces à même de démontrer que des tâches qu'elle devait effectuer, sur site, avaient été dévolues à des subalternes, à savoir les compte-rendus de la correction des rapports et les plannings de la semaine. Les pièces produites par l'intimée ne répertoriaient pas les appels en absence.

h. Les parties ont été informées, le 25 juillet 2023, que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 107 al. 1 du statut ; 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 se plaint d'un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique et reproche à l'intimée son inaction.

2.1 L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). L'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (art. 65 al. 2 1ère phr. LPA). La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

2.2 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/499/2021 du 11 mai 2021 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. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/499/2021 précité consid. 2a).

2.3 En l'espèce, le litige porte uniquement sur la conformité au droit de la décision de l'intimée du 17 janvier 2023 prononçant la résiliation des rapports de service liant cette dernière à la recourante avec effet au 30 avril 2023.

Il ne porte ainsi pas sur une procédure pour harcèlement psychologique du fait du supérieur de la recourante. Ce grief, à ce sujet, est partant exorbitant au litige et sera déclaré irrecevable.

3. La recourante a sollicité l'ouverture d'enquêtes, une audience répondant aux réquisits de l'art. 6 CEDH, la production de notes des échanges entre la clinique du travail et l'intimée ainsi que l'audition de dix témoins.

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à

modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). 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).

3.2 L'audience publique garantie par l'art. 6 § 1 CEDH est un principe fondamental. La publicité n'est pas uniquement importante pour les particuliers; elle l'est également en lien avec la confiance dans le fonctionnement de la justice. Selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, dans les litiges de droit civil, les parties doivent avoir la possibilité de plaider leur cause en audience publique devant un tribunal indépendant au moins une fois au cours de la procédure, à moins qu'elles n'aient expressément ou tacitement renoncé à la tenue d'une telle audience (ATF 147 I 219 consid. 2.3.1; 126 I 228 consid. 3a).

Le Tribunal fédéral a récemment retenu que dans le cas où une audience de comparution des parties était intervenue, que le recourant ne démontrait pas qu'une seconde audience publique était nécessaire et que s'y ajoutait qu'il avait encore pu s'exprimer par écrit à plusieurs reprises, le grief portant sur l'art. 6 § 1 CEDH était infondé (arrêt 2C_804/2022 du 20 juin 2023 consid. 9)

3.3 En l'espèce, la commune a produit les pièces concernant le parcours de l'intéressée en son sein, comprenant notamment, outre les entretiens d'évaluation, des courriels échangés notamment par la recourante avec son supérieur hiérarchique, les RH et des échanges avec la clinique du travail. Les deux parties ont chacune pu exposer leur position, la recourante ayant eu l'occasion de se déterminer tant devant l'intimée avant que la décision ne soit rendue, oralement et par écrit, puis devant la chambre de céans, par écrit et à l'occasion d'une audience de comparution des parties. Dite audience a permis de répondre aux exigences du Tribunal fédéral en lien avec l'art. 6 § 1 CEDH. Enfin, la recourante a pu produire tous les documents quant à sa sa situation médicale.

Le dossier contient aussi le rapport de la clinique du travail du 7 juillet 2022 qui renseigne suffisamment, à la lumière des autres pièces de la procédure, sur les circonstances de son intervention, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir plus de pièces, pour autant qu'elles soient accessibles selon la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08), ce qui n'est pas le cas des notes internes (art. 25 al. 4 LIPAD). La recourante a eu l'occasion de se positionner devant l'autorité intimée par écrit sur ce rapport et les courriels portés à sa connaissance mais s'en est abstenue malgré les divers délais accordés pour ce faire. Son grief d'une violation du droit d'être entendue doit donc être rejeté, étant relevé qu'elle a encore pu faire valoir son point de vue quant aux relations entretenues entre la commune et la clinique du travail devant la chambre de céans, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 al. 1 LPA).

La chambre administrative dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en toute connaissance de cause, de sorte que ni l'audition d'anciens collègues de la recourante, que ce soit à la PM, à la police cantonale ou aux TPG, à même de s'exprimer sur ses qualités de communication, d'écoute, de disponibilité et de collaboration, ou de thérapeutes s'agissant des effets d'un COVID-19 long sur sa situation n'apparaissent nécessaires. Il sera relevé que les difficultés de communication ne lui ont été reprochées par l'autorité intimée qu'avec son supérieur et que la problématique du COVID-19 long est suffisamment documentée.

Aussi, par appréciation anticipée et vu ce qui suit, il ne sera pas donné suite à ces offres de preuves.

4. La recourante conteste l'existence de motifs de licenciement.

En préambule, il sera relevé que la recourante ne remet à juste titre pas en cause le fait qu'elle a été engagée à la PM de la commune pour seconder le chef de poste, soit occuperait la place de n° 2 de la PM, indéniablement un poste à responsabilités. Elle a indiqué en audience avoir accepté ce poste comme un nouveau défi après une vingtaine d'années passées à la police cantonale. Elle n'était donc pas sans ignorer le rôle stratégique qu'elle aurait à tenir, de soutien et de remplacement de son supérieur hiérarchique, et d'intermédiaire et de supérieure à l'égard de leurs subordonnés. Il ressort du dossier que son supérieur a rappelé régulièrement tant à la recourante qu'aux RH l'importance d'une bonne collaboration et d'une communication « fluide » avec sa collègue, d'autant plus qu'elle n'a plus pu être présente sur site à temps complet depuis le mois d'octobre 2020.

4.1 La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

4.2 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; ATA/994/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4b). 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 celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (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. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/994/2021 précité consid. 4b).

5. **5.1** En tant que membre du personnel de l'intimée, la recourante est soumise au statut ainsi qu'aux différents règlements de la commune concernant son personnel.

5.2 Le CA peut, lorsque la poursuite des rapports de travail n'est pas compatible avec le bon fonctionnement de l'administration et sur la base de motifs objectifs avérés, résilier les rapports de travail en respectant le délai de résiliation prévu à l'art. 101 du statut. Il peut, préalablement à la résiliation, proposer des mesures de développement et rechercher si un autre poste au sein de la commune de B_____ correspond aux capacités de l'intéressée, notamment avec un changement de fonction (art. 110 al. 2 statut). Selon l'art. 110 al. 3 du statut, la poursuite des rapports de travail n'est pas compatible avec le bon fonctionnement de l'administration notamment en cas de faits démontrant : la violation d'obligations légales ou statutaires (let. a), un manquement grave ou des manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement (let. b), des aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail confié au membre du personnel ou la mauvaise volonté de ce membre du personnel à accomplir ce travail. Lorsque deux évaluations successives mettent en évidence des prestations insuffisantes et qu'aucune amélioration majeure n'est constatée dans le temps qui aura été défini lors des évaluations, le CA peut considérer que les aptitudes ou capacités sont insuffisantes (let. c), la disparition durable d'un motif d'engagement, par exemple en cas de persistance d'une incapacité de travail partielle ou totale d'une durée de plus de deux ans (let. d).

5.3 Le CA résilie les rapports de travail sans délai pour tout fonctionnaire ou tout employé communal reconnu invalide et mis au bénéfice d'une rente d'invalidité, après épuisement de son droit aux indemnités prévues à l'art. 64 du statut (art. 112 al. 1 statut). L'invalidité est exclusivement reconnue sur la base de la décision de l'AI (art. 112 al. 2 statut). Si celui qui a épuisé son droit aux indemnités ne souffre pas d'une invalidité totale mais ne peut reprendre son poste avec une pleine capacité de travail et que l'AI a rendu une décision négative, le CA est en droit de l'affecter à un poste correspondant à sa capacité résiduelle de travail et de lui verser le salaire correspondant à ce nouveau poste (art. 112 al. 3 statut). Si ce dernier refuse le nouveau poste et/ou la diminution de traitement résultant de ce changement d'affectation ou si un changement d'affectation est impossible, le CA est en droit de mettre un terme aux rapports de travail, conformément aux délais prévus à l'art. 101 du statut (art. 112 al. 4 statut).

5.4 Les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice et, notamment, de porter atteinte à ses intérêts ou nuire à son image (art. 31 statut). Les membres du personnel doivent par leur attitude, notamment, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs collaborateurs, et permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 32 let. a statut). Les membres du personnel doivent, notamment, remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (let. a) et respecter leur horaire de travail (let. b ; art. 33 statut).

5.5 L'état de santé, attesté par le médecin-conseil de la commune, conforme aux exigences de la fonction et à l'accomplissement de l'activité, est l'une des conditions d'engagement à la commune (art. 16 al. 1 statut).

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, constatée par un certificat médical, les fonctionnaires communaux ont droit à leur traitement, composé du traitement de base, du 13ème salaire au prorata et de l'allocation de vie chère, nets en cas de maladie, pendant 730 jours, et 180 jours pour les employés communaux, dans une période de 900 jours consécutifs ou, en cas d'accident non professionnel, pendant 730 jours, dans une période de 900 jours consécutifs (art. 64 al. 1 let. a statut). Passés les délais fixés à l'al. 1, seules les allocations pour perte de gain des assurances accidents, maladie et caisses de compensation seront versées (art. 64 al. 2 statut).

6. En l'espèce, l'intimée a fondé sa décision sur l'art. 110 al. 3 let. a à d du statut. Le licenciement était motivé, d'une part, par les problèmes de comportement et d'autre part, par la disparition durable du motif d'engagement en raison de l'incapacité totale ou partielle de travailler d'une durée de plus de deux ans.

S'agissant de ce dernier motif, le dossier démontre que la recourante a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie dès le 21 octobre 2020. Elle a repris son activité à temps partiel à 50%, exclusivement en télétravail, dès le 16 novembre 2020. Elle n'a à aucun moment repris son activité à 100%.

Ainsi, au moment de son licenciement le 17 janvier 2023, la recourante était en arrêt de travail, total ou partiel, depuis deux ans et près de trois mois, de sorte que le cas de figure de la persistance d'une incapacité de travail partielle ou totale d'une durée de plus de deux ans était réalisé. Il existait par conséquent une disparition durable du motif d'engagement au sens de l'art. 110 al. 3 let. d du statut, rendant la poursuite des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'intimée au sens de l'art. 110 al. 2 du statut. La seule réalisation de ce motif suffit à fonder le licenciement.

Au demeurant, la recourante reconnaît implicitement la réalisation de ce motif, puisqu'alors qu'elle conclut à sa réintégration, elle ne démontre pas avoir

recouvré sa pleine capacité de travail, ayant au contraire évoqué de nouveaux soucis de santé, toujours en lien avec le COVID long, lors de l'audience du mois de juin 2023.

Au surplus, il sera encore relevé qu'un licenciement pour invalidité au sens de l'art. 112 du statut n'entrait pas en considération, en l'absence de décision d'invalidité de l'AI.

Au vu de ce qui précède, le grief d'absence de fondement du licenciement sera écarté.

7. La recourante invoque également une violation du principe de la proportionnalité.

7.1 Le principe de la proportionnalité, ancré à l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.1 ; 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

7.2 Dans son acte de recours, la recourante met en avant sa bonne volonté à travailler, et qu'elle a tout mis en œuvre pour effectuer son travail avec diligence malgré ses importants problèmes de santé. Ces éléments, qui relèvent de la réalisation d'un autre motif de licenciement, doivent être examinés sous l'angle de la proportionnalité.

Il ressort du dossier qu'avant son incapacité de travail de longue durée due à un COVID-19 contracté en octobre 2020, la recourante donnait entière satisfaction dans son activité pour l'intimée depuis son arrivée en octobre 2017. Elle disait avoir, à teneur des entretiens d'évaluation des 12 janvier et 19 octobre 2018, ainsi que du 19 septembre 2019, la reconnaissance et le soutien infaillible de son supérieur qui, de son côté, était pleinement satisfait de leur collaboration.

Quelques mois plus tard, la collaboration a toutefois évolué défavorablement.

Il ressort d'un courriel du 18 janvier 2021 que bien que la recourante se dise prête à accepter de traiter une nouvelle tâche, dans la mesure où elle n'était pas soumise à des délais, elle ne pouvait en revanche pas accepter d'effectuer le rapport des opérations, vu le délai de remise au coordinateur des PM du canton, chaque mardi avant 10h00. Les lundis et mardis, elle avait en effet une activité très intense, puisqu'elle devait prendre connaissance des courriels envoyés entre le vendredi 12h00 et le lundi 8h00, des rapports de services, des nouvelles doléances, des sollicitations, outre gérer le suivi des dossiers. Par courriel du 20 janvier 2021, son supérieur lui a répondu qu'il ne fallait pas qu'elle hésite à revenir vers lui en cas

de difficultés en vue de trouver ensemble une solution, ce qui n'était aucunement un problème. Vu l'activité de la recourante à 50%, exclusivement en télétravail, il a rappelé que tous deux devaient se montrer pragmatiques et privilégier la fluidité de la communication et de l'échange.

Lors de l'entretien du 26 février 2021, soit un peu plus d'un mois après, alors que le taux d'activité de la recourante était le même et qu'elle était toujours en télétravail, celle-ci a relevé l'effet positif de la formation des chefs de groupe, la difficulté d'une année de pandémie et l'impact sur sa santé après avoir contracté le COVID-19. Elle a remercié son chef pour son soutien en relevant que leur collaboration avait été primordiale dans ces contextes. Celui-ci lui a réitéré son appui et sa confiance, a proposé de rester pragmatique dans les échanges, et lui a fixé divers objectifs. La recourante n'a émis aucune doléance quant à la fréquence, le moment et la nature de leurs échanges, alors que l'on comprend de la remarque de son supérieur, qu'il tenait à un échange régulier.

Le 16 mars 2021, la recourante a informé son chef de service qu'elle pouvait reprendre son activité sur site à raison d'une matinée par semaine, en spécifiant notamment que cela permettrait de rétablir des dialogues et la communication au sein de certains groupes. C'est dire qu'elle était consciente de la nécessité de tels échanges avec ses subordonnés, ce qui peut s'appliquer à son supérieur hiérarchique.

Un premier incident est survenu en lien avec une invitation pour une séance fixée le 12 mai 2021 entre 10h00 et 12h00 de présentation des résultats de la gestion prévention de la santé psychologique spéciale du groupe de la recourante. Il ressort des échanges de courriels notamment avec la cheffe du service RH, après que la recourante en ait discuté avec le chef de service, que si les RH lui ont indiqué qu'elle ne devait pas se sentir obligée d'y participer, bien que cela soit important pour trouver ensemble des axes d'amélioration et favoriser la cohésion d'équipe, la recourante a subi un stress, certainement lié à son état de santé, et indiqué qu'elle se sentait contrainte d'y être présente.

Vu la teneur de ces échanges, les RH ont compris la nécessité d'un soutien à la recourante et fixé un entretien de reprise devant intervenir le 21 mai 2021. Cette démarche visait à aider la recourante à gérer son activité professionnelle parallèlement à sa maladie.

Dans le même temps, le 17 mai 2021, la recourante a vu son taux d'activité augmenter à 70%, avec toujours une seule demi-journée sur le lieu de travail. Elle a toutefois proposé d'effectuer ces 20% supplémentaires les lundis, mardis, mercredis et vendredis matins de 12h30 à 14h00, sur quoi son chef de service a relevé que travailler durant la pause de ses chefs de groupe et du staff administratif n'était pas apte au contact nécessité par sa fonction. Si là encore on comprend que la recourante ait entendu concentrer son activité sur les seules

matinées ainsi allongées, son supérieur peut être suivi lorsqu'il lui a répondu que c'était un frein au lien nécessaire avec les autres membres de la PM notamment. Son supérieur ne l'a pas fait de manière inadéquate, puisque, comme cela ressort de son courriel du 17 mai 2021, après s'être réjoui de l'amélioration de sa situation médicale, il a au contraire proposé que la recourante effectue sa première semaine selon l'horaire proposé et qu'ils discutent de la question lors de l'entretien du 21 mai 2021.

Cet entretien, en présence du chef de service, de l'intéressée et de la responsable des RH, ne s'est pas bien passé, puisque la recourante a indiqué subir de la pression de la part de son chef de service, au vu du nombre et de la durée de leurs appels et de ses attentes professionnelles, laissant même entendre qu'elle abuserait du système. Le chef de service s'est dit très surpris des griefs formulés à son encontre et de l'attitude vindicative de l'intéressée. Il lui a néanmoins renouvelé son soutien et précisé que ses demandes étaient uniquement en lien avec l'augmentation de son taux d'activité qui devait permettre d'adapter sa charge pour effectuer 20% de plus de tâches, toujours prévue par son cahier des charges. Il a rappelé que sa position de numéro 2 du poste impliquait qu'elle soit la courroie de transmission entre l'État-major et le reste du poste.

Au terme de cet entretien, qui était, comme déjà relevé, une première mesure ayant pour vocation d'apporter de l'aide à la recourante, un coaching lui a été proposé, lequel pourrait être suivi par une médiation avec son supérieur hiérarchique, si nécessaire.

Le chef de service, qui contestait le reproche de se montrer trop pressant dans ses contacts avec la recourante, a transmis le 25 mai 2021 au service RH la liste des appels téléphoniques via son téléphone portable et le téléphone fixe (passant par internet) sur quinze jours précédant la séance du 21 mai 2021, respectivement dès le 16 novembre 2020 pour l'appareil fixe, d'autres pièces sur ce point ayant encore été produites dans le courant de la procédure. À cet égard, il n'est pas nécessaire d'en reprendre le détail pour déterminer si certains contacts, notamment en absence et hors temps de travail de la recourante, ne s'y trouveraient pas, puisqu'il n'apparaît pas que l'autorité intimée aurait caché une partie des informations en sa possession et que la recourante, qui conteste le congé, n'a pas démontré ni rendu vraisemblable que son chef de service aurait clairement dépassé les limites, que ce soit au niveau des moments ou de la fréquence de leurs contacts. Il ressort bien plus de la procédure que c'est la recourante qui, manifestement en raison de son état de santé, a pu se sentir submergée et émotivement plus fragile face à des sollicitations de son chef de service. Il est compréhensible qu'elle ait cherché à mettre, consciemment ou inconsciemment, des limites pour se préserver. Toujours est-il que cette situation, du numéro 1 de la PM, qui se voyait reprocher d'être trop invasif par sa subordonnée directe, alors qu'au contraire il attendait des contacts plus « fluides »

vu sa présence limitée sur site, et s'est retrouvé face à une résistance de la personne sensée le soutenir dans ses tâches quotidiennes, était de nature à nuire au bon fonctionnement de la PM ainsi qu'au rapport de confiance indispensable au bon fonctionnement de ce binôme.

S'y est ajouté qu'en octobre 2021, la recourante a refusé le *coaching* proposé, ce dont elle a informé les RH deux mois et demi après avoir reçu de leur part les coordonnées et la brochure de présentation de la professionnelle pressentie. La conséquence en a été notamment qu'aucune médiation n'est intervenue avec son supérieur hiérarchique, laquelle devait intervenir après la mise en œuvre de cette mesure de soutien, si nécessaire.

La mesure de soutien subséquente a été l'intervention de la clinique du travail, vu, au mois d'octobre 2021, une absence de la recourante dépassant les 360 jours, soit plus de la moitié du temps pendant lequel elle avait droit au salaire.

Lors de l'entretien d'évaluation du 9 novembre 2021, la recourante a relevé ses difficultés liées à son état de santé et son besoin d'éviter le stress. Elle se sentait soutenue par ses collègues et sa hiérarchie. En raison de ses problèmes médicaux, elle ne pensait toutefois pas pouvoir répondre aux objectifs fixés, soit de soutenir son chef de service dans les dossiers, qu'ils soient stratégiques, organisationnels ou opérationnels, de s'impliquer pour favoriser l'échange et le partage de points de vue/missions/réflexions à l'échelon de la direction du service et de porter et partager les orientations et les décisions prises. Si cette position affichée peut être compréhensible vu les problèmes médicaux de la recourante, elle était clairement susceptible de causer un réel souci à son supérieur hiérarchique qui, depuis plus d'une année, ne recevait pas le soutien légitimement attendu de la numéro 2 de la PM.

Il est établi par les pièces du dossier que les problèmes notamment de communication entre la recourante et son chef de service, au lieu de s'arranger avec le temps, se sont accentués.

Il ressort également de la procédure, notamment d'un échange de courriels entre la recourante et son supérieur hiérarchique dès le 6 décembre 2021, que celle-ci a été contrariée par le fait qu'alors que le Conseil fédéral préconisait en décembre 2021 le télétravail plutôt qu'une activité sur site, en raison de la pandémie, le chef de service lui a refusé de travailler à la maison les deux demi-journées qu'elle effectuait alors sur le lieu de travail, rappelant en substance que sa présence était indispensable au bon fonctionnement du service. Là encore, si l'on peut comprendre la crainte de la recourante d'être exposée à nouveau à des collègues éventuellement porteurs du COVID 19, dont elle souffrait encore des séquelles, il convient de constater qu'une activité exclusive à son domicile n'avait jusque-là pas permis la communication nécessaire au quotidien ni le soutien que son supérieur était en droit d'attendre d'elle.

Alors qu'une séance de coordination avait été fixée le 14 décembre 2021 entre les deux protagonistes, le chef de la PM a déploré une attitude agressive et de défiance à son égard qu'il a dit n'être justifiée par aucunes circonstances, puisqu'au contraire cette séance avait pour but de faciliter leur collaboration au regard de l'activité en télétravail de la recourante. À la suite de cette séance, ce qui ressort d'un courriel du chef de service du 15 décembre 2021, c'est en vain qu'il avait cherché à joindre sa subalterne pour en discuter vu son insatisfaction, de sorte qu'il avait dû lui indiquer par écrit que ses accusations et mises en cause multiples à son égard et une forme de dialogue empreinte d'agressivité étaient problématiques et que cela ne devait plus se reproduire. Il voulait rétablir des conditions de collaboration respectueuses, « fécondes » et dénuées d'accusation, de procès d'intention ou de défiance tant à son égard qu'à celui d'autres acteurs de la commune. Il avait contacté les RH pour proposer une première réunion en présence d'un intervenant de la clinique du travail. Il rappelait sa compassion pour sa situation de santé et l'invitait à revenir à des échanges sobres, respectueux et collaboratifs tout en s'engageant de son côté à y contribuer.

À compter du 15 décembre 2021, la recourante s'est retrouvée à 100% en télétravail pour une activité à 70%. Le 21 décembre 2021, elle a pris acte du courriel du 15 décembre précité, sans autre commentaire. Elle n'a ainsi pas contesté la position de son chef de service.

Une séance a été finalement fixée le 11 février 2022 à la clinique du travail et, en réponse à une demande de la recourante, il lui a été répondu que la thématique principale serait sa santé et l'impact de celle-ci sur sa fonction notamment. Il lui était loisible de se faire accompagner si elle en ressentait le besoin. Lors de cette séance, en présence de responsables des RH et de son supérieur hiérarchique, l'échange a été apparemment cordial, à teneur du rapport du 7 juillet 2022. La recourante a reconnu de la fatigue et des difficultés de concentration qui étaient un frein pour accomplir certaines tâches faisant partie de son cahier des charges. Le chef de poste a rappelé son besoin de contacts réguliers avec elle et les échanges d'idées. La clinique du travail a relevé que les attentes professionnelles de ce dernier semblaient légitimes et adéquates eu égard à l'état de santé de la recourante et du cadre de sa fonction.

S'en s'ont suivis deux incidents entre mars et avril 2022 (problématique de sorties scolaires et erreur dans l'envoi d'un rapport des opérations) qui ont amené la hiérarchie de l'intéressée à la conclusion que son comportement n'était pas acceptable et attestait de son refus de collaborer avec son supérieur hiérarchique. Il n'est pas besoin de revenir plus en détail sur ces deux événements si ce n'est pour constater qu'ils auraient pu être réglés par une simple communication directe entre les deux protagonistes, plutôt que des échanges de courriels, à l'initiative de la recourante, devenus désagréables et improductifs.

Il ressort ainsi de ces éléments d'importants problèmes comportementaux et de prestations de la recourante, certes développés dans un contexte de COVID long mais ayant indéniablement et irrémédiablement causé des difficultés dans le service durant plus de deux ans. Ces éléments dénotent d'importantes difficultés personnelles de la recourante, qui ont eu une influence directe sur son comportement au travail et sur la qualité de ses prestations.

Ainsi, au moment où est survenue son incapacité de travail de longue durée en octobre 2020, aucune violation de ses obligations statutaires au sens de l'art. 110 al. 2 let. a du statut (obligation de diligence, obligation d'entretenir des relations dignes et correctes, obligation de s'abstenir de tout ce qui peut porter préjudice à la commune, respect des horaires de travail) ne pouvait lui être reprochée.

En revanche, le dossier démontre que dès le mois de mars 2021 au plus tard, les choses se sont compliquées jusqu'à rendre impossible la collaboration nécessaire avec son supérieur hiérarchique, sans que l'on doive imputer à ce dernier un quelconque harcèlement psychologique.

Ces différents éléments s'ajoutent au motif de licenciement de l'art. 110 al. 3 let. d du statut précédemment examiné et ne font que renforcer la prépondérance de l'intérêt public à se départir des relations de service avec la recourante sur l'intérêt privé de cette dernière à pouvoir rester au service de la commune, ceci d'autant plus qu'il ressort du dossier que cette dernière a fait de son mieux pour trouver une solution durable qui préserve à la fois les intérêts privés de la recourante et l'intérêt public au bon fonctionnement du service dans lequel celle-ci travaillait.

La commune a recherché sans succès pour la recourante un poste en son sein entre le 1er juin et le 31 décembre 2022, puis constaté l'absence de nouveau poste au terme de son budget 2023, outre, comme relevé, avoir auparavant proposé d'autres mesures telles l'intervention et le soutien régulier des RH, l'offre d'un « coaching » pouvant être suivi d'une médiation avec le chef de poste si nécessaire et la mise en place d'actions avec la clinique du travail.

Finalement, les faits ont démontré qu'elle n'avait pas une capacité de travail, fût-ce partielle, ce qui est le cas depuis le 3 août 2022.

Ces éléments dénotent que la commune en est venue au licenciement en dernier recours, devant l'impossibilité de trouver une solution durable permettant de concilier les intérêts publics et privés en cause. La bienveillance de la commune transparaît en définitive de manière bien plus large dans le dossier.

Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, des six ans passés par la recourante au service de la commune, dont plus de deux ans en incapacité totale ou partielle – et en prenant en compte son âge au moment du licenciement – près

de 48 ans –il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir violé le principe de la proportionnalité. Ce grief sera écarté.

8. La recourante reproche à l'intimée d'avoir violé l'obligation de reclassement.

8.1 Selon la jurisprudence en matière de fonction publique, le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a et les arrêts cités).

8.2 L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

8.3 Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021 consid. 12b et les références citées).

8.4 Le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le principe du reclassement qui concrétise le principe de la proportionnalité signifie

que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 et l'arrêt cité).

8.5 Dans la commune en cause, le CA peut, préalablement à la résiliation, proposer des mesures de développement et rechercher si un autre poste au sein de la commune correspond aux capacités de l'intéressé, notamment avec un changement de fonction (art. 110 al. 2 2ème phr. statut).

8.6 En l'espèce, contrairement à ce qui prévaut dans la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et dans la réglementation adoptée par certaines autres communes ou établissements publics genevois, il n'existe pas de droit à une procédure de reclassement au sein de de la commune dans le cadre d'un licenciement au sens de l'art. 110 du statut, celui-ci ne prévoyant pas d'obligation de l'intimée en ce sens, mais simplement une faculté.

Il sera du reste précisé que, comme relevé ci-avant, l'intimée a déjà fait preuve de patience et de bienveillance, en offrant à la recourante tout l'appui nécessaire, par son service RH, la proposition d'un coaching, la mise en place d'actions avec la clinique du travail, une possibilité de convention de fin des rapports de service à l'amiable et finalement la recherche d'un poste en son sein dès le mois de juin 2022, l'année 2023 ne comptant aucun poste au budget pouvant être proposé à la recourante. Tout cela, en vain.

Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'intimée une violation du principe de reclassement. Le grief sera donc écarté.

Le recours, entièrement mal fondé, sera rejeté.

9. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la recourante, tenant compte de la décision sur effet suspensif (art. 87 al. 1 LPA). Il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure, pas plus qu'à la commune, collectivité publique de plus de 10'000 habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/181/2018 du 27 février 2018 consid. 7).

10. La valeur litigieuse excède CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 20 février 2023 par A_____ contre la décision de la commune de B_____ du 17 janvier 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 2'000.- à la charge de A_____ ;

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

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 30 jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF ; le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Romain JORDAN, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me François BELLANGER, avocat de la commune de B_____.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
M. RODRIGUEZ ELLWANGER	F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :