

En substituant son appréciation à celle de la Ville de Genève et en procédant à une interprétation du règlement communal qui ne ressort pas de son texte, la Cour cantonale est intervenue de manière arbitraire dans l'évaluation que la Ville de Genève avait opérée de la situation et a porté atteinte à son **autonomie** en la matière (art. 50 Cst.).

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Haag, Président,
Merz et Pont Veuthey, Juge suppléante.
Greffière : Mme Tornay Schaller.

Participants à la procédure

Ville de Genève,
Conseil administratif, Palais Eynard,
rue de la Croix-Rouge 4, 1204 Genève,
recourante,

contre

A. _____,
représentée par Me Eric Maugué, avocat,
intimée.

Objet

Droit de la fonction publique; résiliation des rapports de service en temps d'essai; indemnité pour maladie,

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, du 6 août 2024 (ATA/908/2024 - A/4212/2023-FPUBL).

Faits :

A.

Par décision de nomination du 29 juin 2022, le Conseil administratif de la Ville de Genève (ci-après: CA) a nommé A. _____ au poste d'administratrice adjointe de direction de B. _____, en qualité d'employée à un taux de 100 % dès le 1er août 2022. Sa fonction était classée en catégorie O de l'échelle des traitements et son traitement annuel de base s'élevait à 155'762 fr. Elle était au bénéfice du statut de "cadre supérieur". Elle avait droit à 25 jours de vacances annuelles rémunérées ainsi qu'à un congé compensatoire de 6,5 jours par an, en compensation de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures par semaine.

La décision de nomination précisait qu'elle avait droit "en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel attestée par un certificat médical, à une indemnité égale à [son] dernier traitement avant la survenance de l'incapacité, conformément à l'art. 57 al. 1 du Statut

de personnel de la Ville de Genève. Cette indemnité serait versée pendant vingt-quatre mois dans une période de 900 jours consécutifs. [Demeuraient] réservées les dispositions légales sur l'assurance-accident. En cas de résiliation des rapports de service pendant [son] temps d'essai, le versement de cette indemnité [cesserait] si le licenciement devait reposer sur des éléments rendant la poursuite des rapports de travail difficile, indépendamment de l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. [Elle avait] dès lors la possibilité de conclure à titre individuel une assurance perte de gain auprès de l'assurance de [son] choix, pour la durée de [son] temps d'essai". Le 1er juillet 2022, A. _____ a retourné le double de la décision d'engagement contresignée, avec la mention "acceptée".

Un entretien d'évaluation s'est tenu le 15 février 2023 entre A. _____ et C. _____, son supérieur hiérarchique direct et chef de service de B. _____, en raison de plusieurs problèmes liés à l'exécution des tâches, au respect des règles et des directives ainsi qu'à la communication. Il ressort du procès-verbal de cet entretien que A. _____ répondait partiellement aux attentes en matière de connaissances, de pratique de l'emploi, d'organisation et d'exécution du travail, de bienfacture ainsi que de responsabilité d'autrui, mais ne répondait en revanche pas aux attentes en matière de contacts humains. La poursuite des rapports de travail ne paraissait pas envisageable.

Une semaine après l'entretien d'évaluation, soit depuis le 27 février 2023, A. _____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie, attestée par des certificats médicaux, le dernier courant jusqu'au 7 juillet 2023.

Le 1er mars 2023, A. _____ s'est déterminée par écrit sur son entretien d'évaluation, a contesté la position de sa hiérarchie et a qualifié d'inapproprié le comportement de son supérieur à son égard. Par lettre du 22 mars 2023, le CA a informé A. _____ qu'il allait mettre un terme aux rapports de service durant la période d'essai car, au vu du rapport d'évaluation, sa hiérarchie avait préavisé défavorablement la poursuite des relations de travail. Dans le délai imparti, A. _____ a fait valoir ses observations et a demandé à être entendue par une délégation du CA. Le 24 avril 2023, elle s'est exprimée par écrit et oralement devant une délégation du CA.

B.

Par décision du 26 avril 2023, le CA a résilié l'engagement de A. _____ pendant la période d'essai en application de l'art. 32 al. 1 du Statut du personnel de la Ville de Genève adopté par le Conseil municipal le 29 juin 2010 et entré en vigueur le 31 décembre 2010 (ci-après: le Statut), au motif qu'elle n'était pas à même de remplir toutes les exigences liées à sa fonction. Il a aussi mentionné qu'elle était en incapacité de travail depuis le 27 février 2023; comme elle était dans sa première année de service, le délai de protection avait pris fin; les rapports de travail prendraient donc fin le 31 mai 2023; dans l'intervalle, elle était libérée de l'obligation de travailler et d'éventuels soldes de vacances ou d'heures supplémentaires étaient inclus dans cette libération. Cette décision est entrée en force et devenue définitive, faute de recours déposé par A. _____.

B.a. Le 8 mai 2023, la Direction des ressources humaines de la Ville de Genève (ci-après: DRH) a informé B. _____ qu'il convenait de réduire le droit au congé compensatoire de A. _____ d'un jour et demi, portant celui-ci à 17.28 jours de vacances et congé compensatoire; son solde d'heures supplémentaires était arrêté à "99:05" heures.

A. _____ a indiqué qu'elle n'était pas en mesure d'épuiser son solde de vacances et d'heures supplémentaires car elle était toujours en incapacité de travail selon un nouveau certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 1er au 30 juin 2023, soit au-delà du terme du contrat. Elle a ensuite produit un nouveau certificat couvrant la période allant du 1er au 31 juillet 2023 et s'interrogeait sur fait qu'elle ne recevait plus d'indemnités pour perte de gain. Le Département cantonal des finances, de l'environnement et du logement lui a indiqué que le versement de l'indemnité en cas de maladie cessait en cas de résiliation des rapports de travail durant la période d'essai, comme le stipulait la décision d'engagement.

B.b. Le 12 juillet 2023, A. _____ a sollicité la prise en compte de 31.32 jours de vacances et d'heures optionnelles et a contesté la cessation du versement de l'indemnité prévue par l'art. 57 du Statut pour la période postérieure au 31 mai 2023.

La DRH a, par décision du 21 août 2023, partiellement admis la demande de A. _____, versé un montant de 7'800 fr. 80 correspondant à un solde d'heures optionnelles de "99,5" heures et a payé 1'223 fr. 10 pour le solde de congés compensatoires de deux jours. En revanche, la DRH a refusé le paiement des vacances car en cas de résiliation des rapports de service, seules pouvaient être compensées en argent les vacances n'ayant pas pu être prises en raison des besoins du service. Elle a aussi refusé le paiement des indemnités pour maladie, au motif que l'art. 57 du Statut réserve de telles indemnités aux employés, ce que A. _____ n'était plus depuis le 1er juin 2023.

Le 21 septembre 2023, A. _____ a déposé un recours hiérarchique auprès du CA contre la décision de la DRH, réclamant le paiement pour le solde des vacances ainsi que le paiement des indemnités en cas de maladie courant du 1er juin au 7 juillet 2023. Par décision déclarée exécutoire du 15 novembre 2023, la Ville de Genève a refusé le versement des indemnités relatives aux vacances non prises et celles en cas de maladie.

B.c. Par arrêt du 6 août 2024, la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Cour de justice) a admis partiellement le recours déposé par A. _____ contre la décision du 15 novembre 2023. Elle a considéré en substance que la non-indemnisation des vacances non prises à la fin des rapports de service est appliquée et admise de longue date, de sorte qu'en l'absence de base légale sur ce point, la Ville de Genève pouvait refuser le paiement. En revanche, s'agissant de la poursuite du versement des indemnités pour cause de maladie postérieurement à la résiliation des rapports de service, la cour cantonale est arrivée à la conclusion qu'en qualité d'employée au sens de l'art. 24 du Statut, A. _____ pouvait prétendre au versement d'indemnités, nonobstant la clause dérogatoire insérée dans son contrat d'engagement.

C.

Agissant par la voie du recours en matière de droit public, la Ville de Genève demande principalement au Tribunal fédéral d'annuler l'arrêt du 6 août 2024 (en tant qu'il porte sur le versement des indemnités pour absence maladie après la fin des rapports de service en temps d'essai) et de confirmer sa décision du 15 novembre 2023. Elle conclut subsidiairement à l'annulation de l'arrêt du 6 août 2024 et au renvoi de la cause à la Cour de justice pour nouvelle décision dans le sens des considérants, le tout avec suite de frais et dépens.

A. _____ conclut au rejet du recours et à la confirmation de l'arrêt du 6 août 2024. La cour cantonale s'en rapporte à justice quant à la recevabilité du recours et persiste dans les considérants et le dispositif de son arrêt. La recourante persiste dans ses conclusions.

Par ordonnance présidentielle du 14 octobre 2024, l'effet suspensif a été accordé au recours.

Considérant en droit :

1.

Le recours est dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) prise en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let. d LTF) en matière de rapports de travail de droit public. La cause relève du droit public, de sorte qu'en principe, la voie ordinaire de recours est celle du recours en matière de droit public (art. 82 let. a LTF). Comme le litige porte sur l'allocation d'indemnités, il s'agit d'une contestation pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération. La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr., ouvrant la voie du recours en matière de droit public selon les art. 82 ss LTF (art. 51 al. 1 let. a et 2 LTF; 85 al. 1 let. b LTF).

Selon l'art. 89 al. 2 let. c LTF, les communes et les autres collectivités de droit public ont qualité pour recourir en invoquant la violation de garanties qui leur sont reconnues par les constitutions cantonale ou fédérale. La Ville de Genève invoque en l'espèce l'autonomie qui lui est reconnue dans le domaine de la gestion de son personnel. Il y a donc lieu de lui reconnaître la qualité pour agir sur cette base, la question de savoir si elle est réellement autonome dans le domaine considéré relevant du fond ([ATF 141 I 36](#) consid. 1.2.4; [135 I 43](#) consid. 1.2). La recourante a aussi qualité pour agir au regard de l'art. 89 al. 1 LTF. En effet, la jurisprudence admet que la collectivité publique, en tant qu'employeur, a un intérêt spécifique digne de protection à l'annulation ou à la modification d'une décision d'un tribunal favorable à son agent lorsqu'elle conteste une décision qui l'oblige à fournir des prestations pécuniaires qui pourraient être dues par tout employeur dans une situation comparable ([ATF 145 I 239](#) consid. 5.2 et les arrêts cités; cf. aussi, spécifiquement pour la Ville de Genève, arrêt 1C_639/2023 du 16 juillet 2024 consid. 1.2).

Pour le surplus, le recours a été interjeté dans le délai et les formes utiles, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

La recourante se prévaut d'une violation de son autonomie en raison d'une application arbitraire des art. 42 et 57 du Statut, retenue par la cour cantonale. Elle reproche à celle-ci d'avoir retenu à tort que ces dispositions impliqueraient que tous les employés engagés par la Ville (qu'ils soient en temps d'essai ou non et quelle que soit la durée de la période de protection contre le congé qui leur est applicable) pourraient systématiquement bénéficier d'indemnités en cas de maladie après la fin des rapports de service.

2.1. Selon l'art. 50 al. 1 Cst., l'autonomie communale est garantie dans les limites fixées par le droit cantonal. Une commune bénéficie de la protection de son autonomie dans les domaines que le droit cantonal ne règle pas de façon exhaustive, mais qu'il laisse en tout ou partie dans la sphère communale, conférant par là aux autorités municipales une liberté de décision relativement importante. L'existence et l'étendue de l'autonomie communale dans une matière concrète sont déterminées essentiellement par la constitution et la législation cantonales ([ATF 147 I 136](#) consid. 2.1; [146 I 83](#) consid. 2.1; [144 I 193](#) consid. 7.4.1).

Selon l'art. 30 al. 1 let. w de la loi genevoise du 13 avril 1984 sur l'administration des communes (LAC; RS/GE B 6 05), l'autorité communale adopte le statut du personnel ainsi que l'échelle des traitements et salaires. Le Conseil administratif engage et nomme le personnel de l'administration municipale, fixe son salaire, le contrôle et le révoque conformément au Statut du personnel (art. 48 let. r LAC). La commune dispose ainsi d'une autonomie dans la réglementation et la gestion des rapports de service de ses fonctionnaires.

Reconnue autonome dans un domaine, une commune peut se plaindre d'un excès, voire d'un abus du pouvoir d'appréciation ou d'une fausse application par la juridiction cantonale des normes cantonales ou communales régissant le domaine en cause. Le Tribunal fédéral revoit librement l'interprétation et l'application du droit fédéral et du droit constitutionnel cantonal (art. 95 LTF), dont fait partie le respect de l'autonomie communale. Il examine en revanche sous l'angle restreint de l'arbitraire l'interprétation et l'application des autres règles du droit cantonal ou communal ([ATF 147 I 433](#) consid. 4.2; [146 II 367](#) consid. 3.1.5).

2.2. Appelé à revoir l'application d'une norme cantonale - et a fortiori communale - sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs

objectifs ou en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit aussi arbitraire dans son résultat. Si l'application de la norme défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - éventuellement plus judicieuse - paraît possible (cf. [ATF 148 II 121](#) consid. 5.2 et les arrêts cités).

Selon l'art. 3 al. 1 du Statut, les rapports de service des membres du personnel sont régis par le Statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail. En cas de lacune, les dispositions pertinentes du CO sont applicables à titre de droit public supplétif. L'art. 6 al. 2 du Statut indique que sont des employées et des employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée. Les employées et les employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 du Statut). Les employées et employés sont nommés par une décision du CA (art. 24 al. 1 du Statut). Les employées et employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai (art. 27 al. 6 du Statut).

En l'occurrence, la recourante a été nommée par décision du 29 juin 2022 au poste d'administratrice adjointe de direction de B. _____ en qualité d'employée à un taux de 100 % dès le 1er août 2022. Il s'agit d'un engagement pour une durée indéterminée à titre d'employée, avec un temps d'essai d'une durée de deux ans (art. 24 al. 1 du Statut).

2.3. L'art. 42 al. 1 du Statut prévoit que les membres du personnel de la Ville ont droit à un traitement versé en principe chaque mois avec remise d'un décompte; le droit au traitement prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint le jour de la cessation des rapports de service.

Selon l'art. 57 du Statut, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son dernier traitement avant la survenance de l'incapacité (al. 1). Cette indemnité est versée pendant vingt-quatre mois dans une période de 900 jours consécutifs (al. 2).

Depuis le 1er juillet 2022, la décision de nomination d'un employé de la Ville de Genève comporte la clause selon laquelle "en cas de résiliation des rapports de service pendant le temps d'essai, le versement de cette indemnité cessera si le licenciement devait reposer sur des éléments rendant la poursuite des rapports de service difficile, indépendamment de l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. [L'employé avait] dès lors la possibilité de conclure, à titre individuel, une assurance perte de gain auprès de l'assurance de [son] choix, pour la durée de [son] temps d'essai".

2.4. La recourante reproche d'abord à la cour cantonale d'avoir considéré que l'art. 57 du Statut ne faisait pas de différence entre les employés en période d'essai et les autres employés, de sorte que le principe de la légalité ne laissait pas de place à une réglementation contractuelle sur la question de la poursuite de l'indemnisation. Bien que la distinction voulue par la Ville de Genève puisse être justifiée pour des motifs professionnels, la Cour de justice a estimé qu'elle opérait une distinction que le Statut ne prévoyait pas, celui-ci étant "clair" et ne souffrant d'aucune interprétation, de sorte que le Conseil administratif était tenu de l'appliquer et ne pouvait le contourner.

L'art. 57 du Statut, intitulé "indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel", traite cependant exclusivement du versement des indemnités en cas de maladie ou d'accident non professionnel d'un employé. Il ne dit rien du versement d'une telle indemnité lorsque les rapports de service ont été résiliés. S'agissant d'une résiliation après le temps d'essai, l'art. 36 al. 1 et 2 du Statut dispose que l'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie et que le

licenciement est réputé intervenir en temps inopportun, notamment pendant une période d'incapacité de travail donnant droit à des indemnités en particulier au sens de l'art. 57 du Statut. En revanche, la question du versement des indemnités pour cause de maladie, alors que les rapports de service ont été résiliés durant le temps d'essai, n'est régie ni par l'art. 57 du Statut, ni par d'autres règles statutaires. Cette question relève de l'interprétation du Statut dont la compétence revient en premier lieu au Conseil administratif en vertu de l'art. 48 let. r LAC. Dans un tel contexte, la cour cantonale ne pouvait, sans tomber dans l'arbitraire et sans violer l'autonomie de la Ville de Genève, retenir que "la réglementation du statut est claire et ne souffre d'aucune interprétation" et qu'elle est applicable au cas d'espèce.

2.5. La recourante reproche ensuite à la Cour de justice d'avoir estimé que la Ville ne pouvait insérer dans la décision de nomination la clause selon laquelle le versement de l'indemnité en cas de maladie cessait en cas de résiliation des rapports de travail durant la période d'essai. La cour cantonale a jugé qu'elle aurait pu le faire uniquement si l'intimée avait été engagée par un contrat de droit public de durée déterminée qui est réservé à des situations précises énumérées aux art. 28 ss du Statut et dont la présente cause ne fait pas partie.

Ce raisonnement revient à nier la possibilité de prévoir dans une décision administrative de nomination au sens de l'art. 24 du Statut l'adjonction d'une clause qui n'est pas contraire au Statut. En effet, la question du versement des indemnités maladie, lorsque les rapports de service ont été résiliés durant le temps d'essai, n'est pas réglée par le Statut (cf. consid. 2.4). En considérant que la rédaction d'une telle clause n'aurait pu se faire que si l'intimée avait été engagée au bénéfice d'un contrat de droit public de durée déterminée au sens des art. 28 ss du Statut, la cour cantonale a porté atteinte à l'autonomie dont dispose la Ville dans le domaine de la réglementation et la gestion des rapports de service de ses fonctionnaires. En effet, la législation cantonale et communale n'interdit pas au Conseil administratif d'ajouter à sa décision de nomination une clause relative à une question non réglée par le Statut. La Ville de Genève peut, dans le cadre d'une décision de nomination, prévoir une clause particulière qui n'est pas contraire au Statut, pour autant que celle-ci respecte l'ordre juridique dans son ensemble et plus particulièrement les principes constitutionnels. L'intimée a par ailleurs contresigné la décision de nomination dans laquelle figurait la clause en question, avec la mention "acceptée".

Dans ces circonstances, la cour cantonale a violé l'autonomie de la Ville en lui imposant des modalités organisationnelles dans un domaine qui relève exclusivement de sa compétence. Les exigences imposées par la cour cantonale sur ce point sont contraires à l'art. 50 al. 1 Cst.

2.6. L'instance précédente a encore précisé que si la Ville de Genève souhaitait dorénavant refuser les versements pour indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel aux employés dont le contrat avait été résilié en période d'essai, il lui appartenait de suivre les mécanismes prévus par l'art. 18 al. 5 let. a du Statut en ouvrant des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées avant toute modification du statut et du règlement général d'application.

La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé son autonomie en lui imposant un *modus operandi* contraignant. Elle relève que plusieurs alternatives à la modification du statut et du règlement général d'application étaient possibles, telles que le changement de dispositions d'application, voire éventuellement l'adoption d'un règlement d'application spécifique de la compétence du Conseil administratif. Elle souligne encore que cette pratique a été agréée par les partenaires sociaux.

À nouveau, la Cour de justice ne pouvait pas imposer à la Ville de Genève de suivre le mécanisme prévu par l'art. 18 al. 5 let. a du Statut et lui dicter ainsi de quelle manière modifier une pratique administrative conforme au Statut, sans porter atteinte à son autonomie communale et violer l'art. 50 al. 1 Cst. En effet, cette exigence imposée par la cour cantonale porte atteinte à l'autonomie

communale de la Ville de Genève dans la réglementation et la gestion des rapports de service de ses fonctionnaires (voir supra consid. 2.1).

2.7. La cour cantonale a enfin jugé que le critère contenu dans la clause en question de "la poursuite des rapports de service difficile" créait des catégories nouvelles au sein des employés entre ceux dont les rapports de service ont été résiliés sans que cela repose sur "des éléments rendant la poursuite des rapports de service difficile" et les autres. L'instance précédente a considéré que ce critère, juridiquement indéfini, permettait diverses interprétations ne garantissant pas le respect de l'égalité de traitement entre employés; il modifiait une pratique établie depuis 2014, qui prévoyait "qu'en cas d'incapacité pour maladie, notamment, l'indemnisation des membres du personnel était maintenue au-delà de la fin des rapports de service, à l'exception des cas de démission", sans que cela ne repose ni sur le Statut, ni sur ses règlements d'application.

La clause figurant dans la lettre de nomination prévoit, qu'en cas de résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai, le versement de l'indemnité peut cesser si le licenciement devait reposer "sur des éléments rendant la poursuite des rapports de travail difficile". Il s'agit d'une notion juridique indéterminée, qui n'est pas, en soi, contraire au principe de la légalité. L'autorité qui applique une telle notion jouit d'un certain pouvoir d'appréciation que l'autorité de juridiction administrative doit respecter, en ne s'écartant pas sans nécessité de la solution retenue par l'autorité administrative ([ATF 135 II 296](#) consid. 4.4.3; arrêt 2C_1030/2017 du 5 juillet 2018, consid. 3.1). Quoi qu'en dise la cour cantonale, la notion d' "éléments rendant difficile la poursuite des rapports de service" permet précisément à la recourante de prendre en considération les différentes causes d'extinction des rapports de service durant le temps d'essai et d'en faire une application différenciée, répondant ainsi au respect du principe de l'égalité de traitement. La distinction entre les résiliations liées à des éléments rendant la poursuite des rapports de travail difficile des licenciements motivés par d'autres raisons se justifie par un motif raisonnable et n'est pas contraire à l'art. 8 Cst. À cet égard, il faut souligner que l'intimée ne s'est nullement opposée par voie judiciaire à la décision du 26 avril 2023 qui mettait fin aux rapports de travail, décision dans laquelle il était mentionné qu'elle ne répondait pas aux attentes de la Ville, en particulier s'agissant de son comportement et qu'elle n'était pas à même de remplir toutes les exigences liées à sa fonction. Ce critère permettant de refuser la poursuite de l'indemnisation après la fin des rapports de service en temps d'essai était de surcroît expressément indiqué dans la décision de nomination que l'intimée avait signée.

De plus, refuser le paiement d'indemnités pour cause de maladie alors que les rapports de service ont été résiliés durant le temps d'essai, ne crée pas d'inégalité de traitement entre les employés. Traiter de façon différenciée les employés encore au bénéfice d'une décision de nomination de ceux qui ne le sont plus, se justifie au regard du principe de l'égalité de traitement. Comme l'a souligné la recourante, la solution préconisée par la cour cantonale pourrait conduire à des inégalités choquantes, dans la mesure où elle viderait de sa substance le régime de protection différencié contre les congés, au point qu'un employé dont les rapports de travail seraient résiliés durant le temps d'essai avant le quatrième mois ne bénéficierait pas d'une période de protection en cas de maladie en vertu de l'art. 32 al. 4 du Statut, mais pourrait se voir verser des indemnités pour cause de maladie durant 24 mois consécutifs, comme tout autre fonctionnaire dont la résiliation interviendrait après plusieurs années de service.

En invalidant d'emblée ce critère sans l'examiner à l'aune du cas d'espèce, au motif qu'il ne serait pas fondé sur le Statut, les juges cantonaux ont violé l'autonomie communale de la Ville de Genève.

2.8. En définitive, il faut constater que la cour cantonale a outrepassé son pouvoir d'examen: elle a substitué son appréciation à celle de la Ville de Genève, en procédant à une interprétation du règlement communal qui ne ressort pas de son texte. La cour cantonale est ainsi intervenue de manière arbitraire dans l'évaluation que la Ville de Genève a opérée de la situation et a porté atteinte à son autonomie en la matière. En d'autres termes, c'est en violation de l'art. 50 Cst. que la Cour de justice s'est écartée de la décision rendue par la recourante dans un domaine dans lequel celle-ci bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation.

3.

Il s'ensuit que le recours est admis. L'arrêt du 6 août 2024 est annulé en tant qu'il porte sur le versement des indemnités pour absence maladie après la fin des rapports de service; la décision de la Ville de Genève du 15 novembre 2023 est ainsi confirmée. La cause est renvoyée à la Cour de justice pour qu'elle statue sur les frais et les dépens de la procédure cantonale.

La recourante qui agit dans l'exercice de ses attributions officielles n'a pas droit aux dépens (art. 68 al. 3 LTF; [ATF 134 II 117](#) consid. 7; arrêts 8C_610/2021 consid. 7 et 8C_335/2021 consid. 7). L'intimée, qui succombe, supportera les frais judiciaires.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est admis. L'arrêt du 6 août 2024 est annulé au sens des considérants et la décision de la Ville de Genève du 15 novembre 2023 est confirmée.

2.

La cause est renvoyée à la Cour de justice pour qu'elle statue sur les frais et les dépens de la procédure cantonale.

3.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge de l'intimée.

4.

Le présent arrêt est communiqué à la Ville de Genève, au mandataire de l'intimée et à la Cour de justice de la République et canton de Genève (Chambre administrative).

Lausanne, le 3 avril 2025

Au nom de la I re Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Haag

La Greffière : Tornay Schaller