

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2254/2024-FPUBL

ATA/103/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 28 janvier 2025**

dans la cause

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

représentée par Me Steve ALDER, avocat

**recourante**

contre

**OFFICE CANTONAL DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS**

**intimé**

---

## EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_, née en 1993, a effectué, dès le 9 janvier 2023, un stage de requalification – programme d'emploi temporaire fédéral – auprès de l'office cantonal de la population et des migrations (ci-après : OCPM) au service protection, asile et retour (ci-après : SPAR), secteur mesures. Le stage à 100% était prévu jusqu'au 9 juillet 2023.

**b.** Le 22 mars 2023, A\_\_\_\_\_ a été engagée par l'OCPM en qualité de gestionnaire spécialisée sous le statut d'auxiliaire – durée supérieure à six mois – dès le 1<sup>er</sup> mai 2023 à 100% au sein du même service.

Ce poste avait été mis au concours afin de remplacer une collaboratrice en congé maternité.

Selon le descriptif du poste, le titulaire serait chargé de tenir à jour l'échéancier des ordres de mise en détention et d'exécuter les tâches administratives qui en découleraient. Il devrait vérifier les nouveaux cas de détention et les départs, tenir à jour l'agenda et les statistiques. Il serait également amené à assurer le suivi administratif des demandes de prolongation et autres écritures, d'envoyer les documents aux différents partenaires et faire appel au coursier, saisir les ordres de mise en détention dans le système d'information central sur la migration (ci-après : SYMIC). Il devrait contrôler la facture du coursier, contrôler et transmettre au chef de secteur pour validation les frais de détention administrative avant leur transmission au service financier, les frais de conduite aux diverses auditions, les frais liés à l'exécution du renvoi des personnes placées en détention administrative, les demandes de remboursement forfaitaires auprès du secrétariat d'État aux migrations (ci-après : SEM). Sur demande du chef de secteur, le titulaire pourrait être chargé au niveau du secteur d'effectuer de manière sporadique, des travaux étrangers à sa fonction dans la mesure où l'activité exigée était en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023, A\_\_\_\_\_ collaborait toutefois à hauteur de 60% au soutien du secrétariat du pôle de la détention administrative en remplacement d'une collaboratrice en congé maternité. Les 40% restant étant affectés aux tâches du secrétariat du secteur mesures.

**c.** Le 21 août 2023, A\_\_\_\_\_ a été engagée en qualité d'employée dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023 à 100% au sein du secteur mesures.

**d.** Selon le compte rendu de l'entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) relatif à l'entretien du 24 août 2023, pour la période probatoire des trois mois, le bilan général était positif.

A\_\_\_\_\_ était une collaboratrice très agréable et impliquée dans son travail. Elle faisait preuve d'un excellent esprit d'équipe et était appréciée tant par ses collègues que par sa hiérarchie. Elle avait su rapidement s'adapter aux différentes tâches qui

lui étaient confiées et se montrait motivée à acquérir de nouvelles compétences. Très efficace dans les tâches courantes, elle pouvait encore gagner en efficience dans la gestion des dossiers particuliers en se faisant plus confiance. Elle était encouragée à dépasser sa zone de confort et à se montrer proactive de manière à améliorer son efficacité. Acquérir une vision globale du secteur était également un objectif qui devrait être poursuivi dans les prochains mois.

Trois objectifs avaient été convenus avec un délai de réalisation au 31 décembre 2023, soit établir un programme de formation pour les nouveaux arrivants au secrétariat, se former à la gestion des boîtes aux lettres électroniques des mesures et expulsions de manière à pouvoir traiter le courrier entrant de manière autonome et se former aux tâches du pôle de la détention administrative en lien avec le traitement des factures.

Dans son bilan, A\_\_\_\_\_, au titre de point négatif, s'interrogeait sur le fait qu'elle exerçait la même activité que son collègue au secrétariat. Cependant, elle n'avait ni sa dénomination ni la même classe de traitement que celui-ci. Il en était de même pour le remplacement maternité.

Cet EEDP ne porte pas la signature de l'intéressée.

**e.** Le 31 janvier 2024, un entretien s'est tenu entre A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, cheffe du secteur mesures du SPAR. Un bilan de ses activités au pôle de la détention a été effectué. Différents éléments portant tant sur des problèmes de collaboration que sur son travail en étaient ressortis.

**f.** Le 12 février 2024, un point de situation a été effectué entre A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, sa formatrice, et la cheffe du secteur mesures du SPAR.

Selon le compte rendu, depuis un an, A\_\_\_\_\_ avait été détachée à hauteur de 60% au traitement des tâches du pôle ordres de mise en détention en remplacement d'une collègue en congé maternité. Sa formation avait été confiée à C\_\_\_\_\_, laquelle prendrait une année sabbatique au mois de mars.

C\_\_\_\_\_ estimait que A\_\_\_\_\_ était totalement autonome pour le traitement des courriels. S'agissant des factures, seules 50% des tâches y relatives avaient été abordées. L'intéressée devait encore être formée notamment pour la facturation « OSEARA » ainsi que le traitement des frais de conduite aux auditions consulaires. A\_\_\_\_\_ était d'accord avec cette évaluation. Pour les prolongations d'ordres de mise en détention, la formatrice estimait difficile de donner un pourcentage d'acquisition des connaissances. L'intéressée avait certainement acquis 50% des connaissances liées à cet tâche. Elle avait compris le processus mais n'avait pas encore identifié toutes les subtilités. Elle n'était pas encore autonome, ce que A\_\_\_\_\_ ne contestait pas. Celle-ci respectait bien la procédure d'inscription des délais. Toutefois, sur le fond, la formatrice estimait qu'il y avait encore trop de fautes, dont certaines « graves ».

La formatrice avait constaté qu'elle ne rencontrait presque plus A\_\_\_\_\_ depuis plusieurs mois. La formation s'était arrêtée depuis le mois de novembre 2023 sans

en connaître vraiment la cause. Elle regrettait le manque de collaboration et d'intérêt de A\_\_\_\_\_ pour les tâches du pôle de la détention administrative. Cette dernière ne lui posait quasiment plus de questions et ne passait plus la voir. Les échanges se faisaient essentiellement par notes/courriels. À son retour de vacances, A\_\_\_\_\_ n'avait pas pris de nouvelles des dossiers traités en son absence. Elle n'avait pas non plus manifesté d'intérêt à reprendre la formation en sollicitant sa formatrice. Par ailleurs, elle n'avait de plus pas été informée de l'une de ses dernières absences pour cause de maladie. Ce manque de communication avait failli conduire à ce qu'une prolongation ne soit pas envoyée au Tribunal administratif de première instance (ci-après : TAPI). La formatrice déplorait le fait que l'intéressée ne réponde plus à ses appels. Elle avait l'impression qu'elle la « filtrait ». La formatrice avait eu l'impression d'avoir dû porter seule le pôle des ordres de mise en détention sans pouvoir compter sur A\_\_\_\_\_. Cette dernière avait confirmé avoir pris ses distances avec sa formatrice à la suite d'un SMS envoyé par celle-ci au début du mois de novembre 2023. Après ce SMS, A\_\_\_\_\_ avait décidé d'attendre le départ de sa formatrice en année sabbatique pour poursuivre sa formation.

B\_\_\_\_\_ était atterrée par ce qui venait d'être dit. Elle n'était pas au courant de l'existence d'un tel malaise ni même que la formation s'était terminée au début du mois de novembre 2023. Ces informations ne lui avaient pas été transmises alors qu'elle s'était entretenue avec A\_\_\_\_\_ le 31 janvier précédent. B\_\_\_\_\_ jugeait l'attitude de A\_\_\_\_\_ peu professionnelle. Celle-ci ne pouvait pas décider unilatéralement d'arrêter sa formation avec C\_\_\_\_\_ et la reprendre avec une autre personne. Ces manques de collaboration et de communication avaient eu un effet délétère sur sa formation ainsi que sur le secteur. A\_\_\_\_\_ ne pouvait pas décider unilatéralement de mettre la priorité à des tâches du secrétariat pour les mesures et laisser de côté sa formation au pôle des ordres de mise en détention sans en discuter au préalable.

A\_\_\_\_\_ avait révélé le contenu du SMS litigieux envoyé par C\_\_\_\_\_, l'informant de son absence pour « grosse fatigue » suivi d'un *smiley*. Pour A\_\_\_\_\_, une « grosse fatigue » n'était pas une raison suffisante pour justifier une absence et le *smiley* pouvait laisser penser que C\_\_\_\_\_ n'allait pas si mal. Or, cette dernière avait été mise à l'arrêt par son médecin traitant pour cause de *burn-out*. B\_\_\_\_\_ était choquée que la seule réaction de A\_\_\_\_\_ à l'annonce de la maladie de sa collègue avait été d'imaginer que son absence n'était pas justifiée. B\_\_\_\_\_ était encore plus troublée que ce SMS ait causé une telle réaction chez A\_\_\_\_\_ pour une durée si longue sans jamais en avoir parlé.

Elle ne pouvait pas imaginer que sa collègue était réellement malade car depuis son arrivée dans le secteur, elle avait constaté de nombreuses absences dont elle doutait du bienfondé.

En conclusion, B\_\_\_\_\_ estimait le comportement de A\_\_\_\_\_ inacceptable. Elle devait très vite se ressaisir. La précitée avait l'impression de passer pour la « méchante » et que sa cheffe prenait uniquement la défense de C\_\_\_\_\_.

**g.** Le 19 février 2024, A\_\_\_\_\_ a transmis ses observations sur le compte rendu précité, contestant plusieurs passages. Elle déplorait que l'intervention de B\_\_\_\_\_ n'ait pas permis de résoudre le conflit naissant entre elle et sa collègue. Sa cheffe avait même contribué à l'alimenter. Elle regrettait de ne pas se sentir soutenue par sa hiérarchie. Au vu de la qualité du compte rendu, elle émettait l'hypothèse d'un enregistrement de l'entretien.

**h.** Dès le 27 février 2024, la suite de la formation de A\_\_\_\_\_ a été confiée à D\_\_\_\_\_, de retour de son congé maternité, en raison de l'absence de C\_\_\_\_\_ pour un congé sans traitement.

**i.** Le 28 février 2024, B\_\_\_\_\_ a transmis à A\_\_\_\_\_ un résumé de leur entretien du 31 janvier 2024.

**j.** Le 29 février 2024, A\_\_\_\_\_ a été convoquée à un entretien de service qui aurait lieu le 19 mars suivant.

L'objectif de cet entretien était de l'entendre au sujet de ses prestations, notamment de ses insuffisances constatées en matière de qualité et de quantité, ainsi que de son comportement, notamment du non-respect d'instructions transmises par sa hiérarchie, du manque de collaboration constructive avec ses collègues et sa hiérarchie, ainsi que de son manque de respect envers une collègue et sa hiérarchie.

Les faits en cause, s'ils étaient avérés, constituaient un manquement aux devoirs du personnel et étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service.

Les personnes qui seraient présentes à l'entretien étaient indiquées.

**k.** Selon le compte rendu de l'entretien de service, le lien de confiance était rompu à la suite de nombreuses allégations et accusations de A\_\_\_\_\_ à l'encontre de sa hiérarchie et aux jugements et interprétations formulés à l'encontre de sa hiérarchie et collègues. Cette attitude et les allégations à l'encontre de sa collègue et sa hiérarchie ne contribuaient pas à une ambiance de travail constructive et ne répondaient pas aux attentes d'un service public de qualité. Le comportement accusateur ainsi que les remises en question des compétences managériales de la hiérarchie avaient amené à une rupture du lien de confiance entre la hiérarchie et l'intéressée. Celle-ci remettait en cause l'efficacité de la formation dispensée par sa collègue, alors que celle-ci avait consacré de nombreuses heures et un suivi strict de la formation sur un taux d'activité limité (40%). Elle s'était toujours montrée disponible par téléphone, même sur ses jours de congé. Elle n'avait pas réussi à prendre du recul sur les remarques formulées et avait, au contraire, fermé toute discussion et toute collaboration. Le non suivi des demandes et instructions formulées par la hiérarchie, mais également par les ressources humaines de l'OCPM (ci-après : RH), dénotaient d'un manque de respect.

A\_\_\_\_\_ était choquée par les reproches. Elle ressentait beaucoup d'injustice par rapport à ce qui avait été évoqué. Elle ne comprenait pas la situation dans laquelle elle se trouvait et ne comprenait pas que le désaccord avec sa collègue, qui n'était plus là, prenne de telles proportions. Elle était étonnée que son travail au niveau du

secrétariat des mesures ne soit pas relevé et que seules ses tâches au pôle de la détention administrative le soient. Elle contestait ce qui lui était reproché mais ne souhaitait pas s'exprimer et développer dans l'immédiat.

L'employeur envisageait de résilier les rapports de service en application de l'art. 21 al. 1 de 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).

I. Le 4 avril 2024, A\_\_\_\_\_ a remis ses observations sur le compte rendu de l'entretien de service.

Son droit d'être entendue avait été violé dans la mesure où lors de l'entrevue la position de l'employeur était apparue très nettement avant même le début de l'entretien.

Les reproches qui lui étaient adressés étaient injustifiés dans la mesure où ceux-ci étaient en lien avec des responsabilités liées au pôle de la détention administrative qui ne lui incombaient pas selon les termes de son contrat du 21 août 2023.

Les motifs invoqués étaient infondés. Une décision de résiliation des rapports de service serait arbitraire. La « formation », laquelle s'apparentait davantage à une supervision, n'avait débuté qu'au mois de septembre 2023, après le départ effectif de la collaboratrice en congé maternité et le retour des vacances estivales. La tâche de gestion des courriels avait été totalement acquise malgré la masse de travail. Elle avait été formée au traitement des factures les 11 et 22 septembre 2023, puis avait été dispensée de cette tâche, acquise, pour la suite de sa mission. Elle avait rédigé plus d'une dizaine d'actes de prolongations de détentions qui avaient été relus et approuvés. Il était logique qu'elle s'adresse à d'autres personnes lorsque sa formatrice était indisponible. L'absence de signature à son EEDP du 24 août 2023 était une erreur d'envoi.

Elle n'avait jamais évité sa formatrice. Leurs jours de présence étaient en quinconce, ce qui ne facilitait pas les échanges. Leur communication n'avait jamais été rompue comme leurs conversations téléphoniques des 27 septembre, 10 octobre, 6 novembre, 8, 12 et 18 décembre 2023 le prouvaient. Elle avait toujours répondu aux sollicitations de sa formatrice, sauf le 15 janvier 2024 car elle avait dû faire face à une importante charge de travail à gérer à son retour de vacances. Il était toutefois exact qu'elle avait été affectée par la réception du SMS de sa formatrice. Le fait que sa collègue « prévoie » d'être absente plusieurs jours en avance, l'avait légitimement surprise. Le ton du SMS et l'usage d'un *smiley* pouvaient effectivement laisser songeur sur les motifs de cette absence annoncée. Rien n'aurait pu laisser penser que sa collègue faisait face à une période d'épuisement professionnel. Elle avait ainsi logiquement imaginé que sa collègue envisageait de la laisser assumer seule les tâches en lien avec la gestion des ordres de mise en détention, durant une période chargée, sans raison valable. Elle avait toujours pris ses obligations professionnelles au sérieux et prévenait ses supérieurs directs de ses

absences. Sa période de maladie de novembre 2023 avait été annoncée à B\_\_\_\_\_ ainsi qu'aux RH. Ses collègues en avaient été avertis. Les revendications par rapport à sa réévaluation salariale étaient une interrogation en commentaire de son EDDP. Ses demandes au sujet de la formation avaient également été faites sous formes d'interrogations et non de plaintes. L'interrogation d'un certain favoritisme de la part de B\_\_\_\_\_ envers une autre collaboratrice était partagée par plusieurs collaborateurs du secteur mesures et avait été traitée en séance commune. Depuis l'annonce de son licenciement, elle avait reçu un soutien indéfectible de l'ensemble de ses collègues du service mesures. Ils avaient rédigé une lettre en sa faveur.

Une résiliation des rapports de service serait disproportionnée, à plus forte raison qu'elle n'avait pas été précédée d'un avertissement.

Elle demandait à être maintenue à son poste.

**m.** Par courriel du 10 avril 2024, B\_\_\_\_\_ a demandé à A\_\_\_\_\_ et à une autre collègue de lui transmettre leurs heures d'arrivée, de départ en pause et de retour de pause dans la mesure où elle avait constaté leur absence à plusieurs reprises le matin même.

**n.** Entre les 11 et 28 avril 2024, A\_\_\_\_\_ a été en arrêt de travail à 100% pour cause de maladie.

**o.** Le 22 avril 2024, le médecin-conseil a été saisi pour un contrôle du bien-fondé de l'incapacité de travail.

**p.** Le 23 mai 2024, A\_\_\_\_\_ a formulé des observations complémentaires en raison de la survenance de deux événements nouveaux.

Faisant référence au courriel de B\_\_\_\_\_ du 10 avril 2024, elle relevait que ce type de « pointage » n'avait jamais eu cours au sein du service. De plus, seules deux personnes avaient été questionnées au sujet de leur absence alors que les autres collaborateurs partis en pause au même moment n'avaient, pour leur part, pas été inquiétés. A\_\_\_\_\_ avait informé sa cheffe, par courriel du même jour, avoir pris une pause d'une vingtaine de minutes dans la matinée, ce qui était conforme à la directive en vigueur.

Son absence courant avril 2024 avait été immédiatement justifiée par un certificat médical. La saisie du médecin-conseil concernant une absence de deux semaines semblait inhabituelle et injustifiée. Cela n'était pas de nature à la rassurer sur l'impartialité de la hiérarchie.

Ses droits de la personnalité ainsi que les principes d'égalité de traitement et de proportionnalité devaient être respectés dans le cadre de son activité professionnelle.

**q.** Par décision du 29 mai 2024, l'OCPM a résilié les rapports de service de A\_\_\_\_\_ avec effet au 31 août 2024.

En application de la procédure d'entretien de service, sa hiérarchie l'avait informée que l'employeur envisageait la résiliation des rapports de services. Au stade de cet entretien, aucune décision n'avait encore été prise. Un délai de quatorze jours lui avait été imparti pour exposer son argumentation et exercer son droit d'être entendue.

En période probatoire, la présence d'un motif fondé n'était pas nécessaire pour licencier une employée.

Il avait été convenu avec sa hiérarchie qu'elle commencerait le remplacement de la personne en congé maternité au sein du pôle de la détention administrative à hauteur de 60% dès le 1<sup>er</sup> avril 2023. Même si sa candidature avait été retenue pour un poste d'employée à 100% au pôle secrétariat du secteur des mesures dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023, elle ne contestait pas avoir accepté de continuer à apporter un soutien au pôle de la détention administrative, comme convenu lors de l'engagement initial. A\_\_\_\_\_ avait même informé oralement sa hiérarchie souhaiter poursuivre son appui au pôle de la détention administrative au-delà du retour de sa collègue de son congé maternité.

Son cahier des charges « officiel » était en phase de révision au moment de son engagement et elle n'avait pas encore pu signer le sien. Les tâches attribuées avaient fait l'objet de nombreuses discussions. L'intéressée avait accepté le poste et les tâches y relatives, y compris celles en lien avec le remplacement, en toute connaissance de cause.

La formation dispensée n'était pas une simple supervision, mais une formation approfondie. L'ensemble des procédures lui avait été transmis puis expliqué oralement, de nombreux exemples de prolongation d'actes de détention administrative lui avaient été communiqués et des exercices ainsi que des corrections avaient été effectués. Un premier acte de prolongation de détention avait d'ailleurs été rédigé au mois de juillet 2023. Elle n'avait de plus jamais remis en question la qualité de la formation au sein du pôle de la détention administrative.

Son retard pris dans l'acquisition des compétences nécessaires était attribuable à sa décision prise au début du mois de novembre 2023 de prendre des distances avec sa collègue formatrice et d'attendre son départ.

Il n'était pas contesté qu'elle avait acquis la totale maîtrise de la gestion des courriels. Toutefois, cette tâche ne représentait qu'une petite partie des activités à effectuer et était assimilée rapidement, à plus forte raison qu'elle avait effectué un stage dans le premier trimestre de l'année 2023.

Lors de l'EEDP du 24 août 2023, elle avait été alertée sur l'amélioration attendue de sa prise d'initiative. La progression attendue concernant la maîtrise de tâches plus complexes, comme la rédaction des prolongations de détention, n'avait pas été réalisée.

La formatrice avait priorisé l'apprentissage du traitement des courriels, des factures « simples » et des prolongations d'actes de détention administrative. Si elle n'avait

pas décidé, unilatéralement, de suspendre sa formation dès le mois de novembre 2023, elle aurait également été formée à la gestion des factures plus complexes.

Elle s'était exercée à la rédaction de huit prolongations en 2023 et de deux en 2024. Ces documents avaient été relus et abondamment corrigés par sa formatrice. En termes de volume, ce nombre était insuffisant et au-dessous de ce qui était attendu. Ainsi, ses prestations étaient insuffisantes tant quant à leur volume que par leur qualité.

Le collègue à qui l'intéressée s'adressait pour des questions en lien avec les prolongations de détention n'était pas la personne à consulter sur le fond et la forme desdites prolongations. Ces aspects étaient à vérifier par les juristes. Il lui était aussi reproché d'avoir soumis certaines des prolongations d'abord aux juristes puis à la formatrice, sans l'informer qu'une relecture et des corrections avaient déjà été effectuées. Il s'agissait d'un manque d'esprit de collaboration.

Un courriel de rappel lui avait été envoyé le 1<sup>er</sup> novembre 2023 demandant le renvoi de l'EEDP du 24 août signé. Aucune suite n'avait été donnée à ce courriel.

Il pouvait être attendu d'une collaboratrice travaillant à temps plein, soucieuse de se former, d'organiser ses jours de travail de sorte que l'échange avec sa formatrice, travaillant à 40%, soit facilité. Le journal d'appels téléphoniques produit dans le cadre de ses observations (dix appels entre les mois de septembre 2023 et février 2024, dont uniquement un initié par l'intéressée) ne dénotait pas non plus d'une bonne et efficace collaboration. Elle avait ainsi attendu les sollicitations de sa formatrice au lieu de chercher activement son soutien, ce qui démontrait un manque flagrant de volonté de collaborer. Elle avait elle-même mentionné avoir pris ses distances avec la formatrice lors des entretiens des 31 janvier et 12 février 2024. Elle n'avait pas cherché l'échange et une clarification avec sa formatrice. Sa volonté de porter des jugements et d'interpréter des informations au détriment de sa collègue et de sa hiérarchie était ce qui lui était reproché. Les réflexions qu'elle s'était permises par rapport à l'état de santé de sa collègue étaient inadéquates.

Il était arrivé à plusieurs reprises qu'elle n'avait communiqué son absence qu'à ses collègues du secrétariat, sans en informer sa hiérarchie téléphoniquement. Ce n'était que de façon fortuite que la hiérarchie avait appris son absence en raison d'un rendez-vous médical le 4 décembre 2023, alors qu'elle devait participer à une réunion de secteur. Même si la procédure lui avait été rappelée à plusieurs reprises, elle ne l'avait pas respectée, de sorte que son comportement était loin d'être exemplaire.

Elle avait en outre adopté une attitude revendicatrice en ce qui concernait son traitement et, lors d'une séance d'équipe le 18 septembre 2023, également sa formation au sein du pôle secrétariat. Le fait de formuler de telles revendications, obligeant la hiérarchie à se justifier, ne démontrait pas une attitude constructive ou une volonté de contribuer à la cohésion d'équipe.

La résiliation des rapports de service ne constituait pas une sanction disciplinaire. La LPAC ne prévoyait pas non plus qu'une telle résiliation doive être précédée obligatoirement d'un avertissement. Dans l'EEDP du 24 août 2023, elle avait été avertie que des améliorations substantielles de ses prestations étaient attendues. De plus, plusieurs entretiens visant à faire un point de situation et à améliorer la collaboration et les performances avaient été menés. Au vu des remarques et commentaires mettant en cause le fonctionnement général du secteur et le management de la hiérarchie, elle n'avait pas fait preuve du recul nécessaire et d'une remise en question suffisante pour permettre à sa hiérarchie d'envisager la continuation de la collaboration. Le lien de confiance était rompu.

La résiliation des rapports de service s'avérait la seule décision envisageable et elle respectait le principe de la proportionnalité.

r. Le 30 mai 2024, les RH ont répondu au courrier du 23 mai précédent, lequel s'était croisé avec l'envoi de la décision de fin des rapports de service.

Seuls les faits et griefs retenus dans l'entretien de service étaient déterminants.

Lorsqu'une pause se prolongeait et qu'à plusieurs reprises, dans un laps de temps supérieur au temps de pause, la hiérarchie constatait que les collaborateurs n'étaient pas à leur place de travail, il était dans son rôle de vérifier et d'appliquer les contrôles d'usage.

Une demande auprès du médecin-conseil pouvait être effectuée en tout temps par l'employeur. Le certificat médical remis avait été renouvelé trois fois sur des périodes d'une semaine. La demande était donc justifiée. Le 28 mai 2024, le médecin-conseil et le service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE) avaient informé que l'intéressée n'avait pas envoyé les documents nécessaires. Un courrier de rappel lui serait dès lors envoyé.

s. Le 11 juin 2024, le SPE a informé les RH que A\_\_\_\_\_ n'avait pas donné suite au courrier de rappel précité. La demande adressée au médecin-conseil était close.

t. Le 13 juin 2024, une collègue de A\_\_\_\_\_ a averti ses collègues et B\_\_\_\_\_ que celle-là avait dû s'absenter car elle venait d'apprendre que sa fille était malade.

u. Le 8 juillet 2024, les RH ont saisi le SPE d'une nouvelle demande pour le médecin-conseil.

L'investigation devait porter sur la période du 18 juin au 7 juillet 2024.

v. Le 9 août 2024, A\_\_\_\_\_ a relevé le caractère prématuré d'une telle demande. Dans la mesure où elle n'avait rien à se reprocher, elle a libéré du secret médical son médecin-traitant.

w. Le 12 août 2024, les RH ont contesté le caractère chicanier d'une telle demande.

**B.** a. Par acte du 1<sup>er</sup> juillet 2024, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée concluant, préalablement, à l'audition des parties et de six témoins,

à savoir des collègues du secteur des mesures. Principalement, la décision attaquée devait être annulée et elle devait être réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2024. Subsidiairement, une indemnité de six mois de son dernier traitement brut, avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> septembre 2024 devait lui être octroyée.

Mis à part les comptes rendus des entretiens des 31 janvier et 12 février 2024 et les dires de la formatrice, l'autorité intimée ne s'était basée sur aucun document objectif pour juger ses performances ni sur d'autres témoignages. Le manque de collaboration se basait uniquement sur les dires de la hiérarchie et de la même collègue. Les lettres de soutien des 5 et 18 mars 2024 signées par ses collègues du secteur mesures prouvaient le contraire. Le dossier ne comportait pas le moindre écrit qui confirmerait la critique formulée envers l'intéressée. Cette absence de toute trace écrite confirmant ou étayant les éventuels reproches formulés permettait de mettre en doute la réalité des supposés manquements à ses devoirs de service. Enfin, l'OCPM ne semblait ne pas avoir tenu compte des observations du 4 avril 2024. L'autorité intimée avait simplement repris, dans sa décision, les reproches déjà formulés lors de l'entretien de service sans plus d'analyse.

L'intimé n'avait donc pas suffisamment établi les faits violant ainsi le principe de la maxime inquisitoire.

Aucun des motifs retenus pour le prononcé de la résiliation des rapports de service n'était avéré et établi.

Elle avait été engagée à la suite de son EEDP positif du 24 août 2023 en qualité de gestionnaire spécialisée. Ce poste ne comprenait pas officiellement les tâches du pôle de la détention administrative mais uniquement les tâches du pôle secrétariat. C'était uniquement sur demande de sa hiérarchie qu'elle avait continué à soutenir le pôle de la détention administrative à 60% afin de répondre aux besoins du service. Il était ainsi étonnant de voir que les tâches qui ne faisaient même pas partie du cahier des charges officiel étaient plus importantes pour l'évaluation de ses prestations alors que les tâches du pôle secrétariat, qu'elle maîtrisait à 100% n'étaient même pas prises en compte. Si des lacunes dans la saisie des factures complexes et la rédaction des demandes de prolongation de détention administrative avaient pu être constatées, celles-ci étaient imputables à la formation non efficiente reçue. En effet, sa formation n'avait, en réalité, débuté qu'en septembre 2023, sa formatrice ne travaillait qu'à 40%, aucun planning ou plan de formation n'avait été établi. L'OCPM s'était basé uniquement sur les dires de la formatrice pour retenir une absence de collaboration alors que le contact n'avait jamais été rompu, preuves à l'appui. Enfin, avant février 2024, aucune remarque ou reproche n'avaient été exprimés à son encontre. Ce n'était qu'au moment où elle avait expliqué à sa hiérarchie, le 31 janvier 2024, qu'elle rencontrait des difficultés dans le cadre de sa formation que des reproches lui avaient été faits.

L'autorité intimée avait sombré dans l'arbitraire en considérant qu'elle n'avait pas le comportement et l'attitude qu'on pouvait attendre d'elle au secteur mesures puisque

son raisonnement ne se basait sur aucun élément objectif qui le démontrerait. Tous ses collègues étaient d'avis que la collaboration avec elle avait toujours été excellente depuis son arrivée à l'OCPM et que son comportement avait toujours été adéquat. Dès l'entretien du 12 février 2024, sa cheffe avait pris parti pour la formatrice en prenant uniquement en considération ce qui était relaté par cette dernière au sujet de leur relation. Le dossier ne comportait aucune trace écrite de reproches. Cela donnait à penser qu'il s'agissait uniquement d'un motif prétexte. Elle avait toujours prévenu ses supérieurs directs de ses absences. Elle n'avait pas adopté une « attitude revendicatrice » mais simplement interrogé sa hiérarchie sur son échelle salariale et sur ses possibilités de formation, ce qui était légitime. Les derniers événements portant sur la demande ciblée quant à ses horaires de pause et des doutes quant au bien-fondé de son arrêt de travail en avril 2024 démontraient qu'elle avait été prise « en grippe » par sa hiérarchie.

Il était inexact d'affirmer que plusieurs entretiens visant à faire un point de situation et à améliorer la collaboration et la performance avaient été menés par la hiérarchie. De plus, aucun avertissement à la suite des séances des 31 janvier et 12 février 2024 ni aucun entretien « de recadrage » n'avaient eu lieu. De telles mesures auraient dû être mises en place afin de respecter le principe de la proportionnalité. De plus, au lieu de résilier les rapports de service, l'autorité intimée aurait pu l'affecter à temps plein au pôle secrétariat, au sein duquel elle évoluait parfaitement et maîtrisait toutes ses tâches.

**b.** Le 4 septembre 2024, l'OCPM a conclu préalablement à ce qu'il puisse présenter une liste de témoins. Principalement, le recours devait être rejeté.

Les faits avaient été établis après une instruction complète, correcte et détaillée. A\_\_\_\_\_ se contentait d'opposer sa propre appréciation subjective des faits à celle de sa hiérarchie et de sa collègue formatrice. Dans l'EEDP du 24 août 2023, la hiérarchie avait déjà constaté que l'intéressée devait approfondir ses connaissances, qu'elle devait gagner en efficacité, dépasser sa zone de confort et se montrer proactive de manière à améliorer son efficacité. Des objectifs, dont celui de se former sur les tâches de la détention administrative en lien avec le traitement des factures, lui avaient été fixés. De plus, B\_\_\_\_\_ l'avait reçue à deux reprises afin de faire un point de situation. Les comptes rendus démontraient qu'elle avait interrompu la plupart de ses contacts avec sa collègue formatrice dès le mois de novembre 2023, peu après avoir reçu un SMS, alors que sa formation aux activités du pôle de la détention administrative n'était pas terminée. Le 31 janvier 2024, elle avait admis son manque d'autonomie dans la rédaction des actes de prolongation et avoir pris ses distances avec sa formatrice toute en tentant d'en reporter la responsabilité sur celle-ci. Lors de l'entretien du 12 février 2024, le non-respect des instructions reçues, son manque de transparence à l'égard de sa formatrice et de sa cheffe, son manque de collaboration, ainsi que la qualité insuffisante de ses prestations en matière de prolongation de la détention administrative étaient clairement apparus. Elle avait également insinué que sa cheffe l'avait enregistrée

illégalement à son insu lors de l'entretien du 12 février 2024 et que l'arrêt de travail pour cause de maladie de sa formatrice n'était pas justifié. Ses observations avaient été prises en considération dans le cadre de l'entretien de service, ainsi que dans la décision contestée. Le fait que certains collègues la soutenaient n'était pas déterminant. Ces collègues ne travaillaient pas au pôle de la détention administrative. Ils ne pouvaient donc pas apporter des informations crédibles au sujet des prestations de l'intéressée ni sur son comportement. De plus, il appartenait aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'intéressée.

Si l'EEDP du 24 août 2023 était globalement positif, il était loin d'être élogieux. Divers points avaient été relevés et des objectifs fixés. Même si les activités du pôle de la détention administrative ne faisaient plus partie de son cahier des charges officiel à partir de son engagement comme employée, soit dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023, elle savait depuis le mois d'avril 2023 qu'en raison des besoins pressants du service, elle serait amenée à remplacer une collègue en congé maternité, à raison de 60% de son temps de travail, ce qu'elle avait accepté. Elle avait de plus accepté de remplacer sa collègue formatrice, laquelle souhaitait prendre un congé sans traitement. Le retard pris dans la formation aux activités de la détention administrative lui était imputable. Elle avait subitement interrompu le contact avec sa formatrice – ce que le journal d'appels entre les collaborateurs démontrait – et pas toujours fait tous les exercices demandés. Elle n'avait pas communiqué clairement ses besoins se limitant à « faire la tête » si un SMS ou une réponse ne lui convenaient pas. L'intéressée pouvait rencontrer personnellement sa formatrice les lundis et vendredis et au besoin la joindre par téléphone également en dehors de ses heures de travail. Celle-ci répondait d'ailleurs rapidement à ses questions. Avant de s'en plaindre le 19 février 2024, elle n'avait jamais contesté la qualité de sa formation. La formation de l'intéressée avait débuté en avril 2023. Les 17 avril et 22 mai 2023, sa formatrice lui avait envoyé les informations utiles concernant les prolongations de la mise en détention et lui avait donné l'occasion de s'exercer sur diverse prolongations, relues et corrigées (huit prolongations en 2023 et deux en 2024). La quasi-totalité desdites prolongations était de qualité insuffisante. Le SMS de sa formatrice ne justifiait en rien sa réaction excessive de ne plus s'adresser à elle pour sa formation. Les reproches écrits quant à ses prestations ne pouvaient être formulés qu'après les entretiens de janvier et février 2024 dans la mesure où c'était à ce moment-là que la hiérarchie avait pu prendre conscience de son retard dans l'apprentissage de ses activités au sein du pôle de la détention administrative, qu'elle n'avait pas fait les exercices demandés, qu'elle avait décidé d'interrompre sa formation et qu'il avait été constaté son manque de transparence et de collaboration.

Même si elle pouvait ponctuellement s'adresser à d'autres collègues, sa formatrice devait rester sa première et principale interlocutrice dans le cadre de sa formation. Elle s'était de plus permis d'accuser, ou du moins de soupçonner, sa cheffe de l'avoir enregistrée illégalement le 12 février 2024, ce qui était inacceptable et de nature à rompre définitivement le lien de confiance. Elle avait en outre remis en question, sur un ton pour le moins présomptueux, les compétences professionnelles et les

qualités personnelles de sa supérieure. Il était inapproprié de laisser entendre que l'absence de sa formatrice n'était pas justifiée. Le fait que B\_\_\_\_\_ ait demandé des explications complémentaires avant de modifier le jour de télétravail d'un de ses collègues ne justifiait pas que l'intéressée n'ait plus salué sa supérieure pendant un mois. Elle n'avait pas respecté les consignes en matière d'annonce de ses absences à diverses reprises. Elle avait en outre adopté un comportement déplacé, vindicatif et revendicatif, propre à altérer l'esprit d'équipe lorsqu'elle avait dit en séances des 18 septembre 2023 et 22 janvier 2024 avoir été discriminée, alors même que sa cheffe lui avait expliqué qu'elle avait reçu la même formation que tous les gestionnaires engagés avant elle et que les RH lui avaient donné des explications sur la filière métier « gestionnaire » et les possibilités d'évolution de la classe de traitement. Sa cheffe avait exercé son rôle de supérieure hiérarchique en constatant que deux subordonnées, censées être présentes ce jour-là, étaient absentes de leur bureau. Trois des collègues ayant signé les courriers de soutien regrettaient de les avoir signés et étaient prêts à témoigner. Compte tenu de ces éléments, l'OCPM jouissant d'un large pouvoir d'appréciation en la matière, en particulier en période probatoire, était fondé à considérer qu'une poursuite de la collaboration n'était plus envisageable, car vouée à l'échec.

A\_\_\_\_\_ n'avait pas amélioré son attitude et ses prestations après les entretiens des 31 janvier et 12 février 2024. De plus, elle n'avait eu qu'un contact avec sa nouvelle formatrice et son dernier projet de prolongation de la mise en détention était truffé d'erreurs essentielles. Le fait que les prestations auprès du pôle de la détention administrative ne faisaient pas partie de son cahier des charges initial et qu'elle maîtrisait les activités auprès du secrétariat secteur mesures n'était pas déterminant. Ses tâches au pôle de la détention administrative constituaient le 60% de ses activités et elle n'avait pas appris à maîtriser correctement les prolongations de la mise en détention et les factures. De plus, diverses améliorations étaient attendues de sa part également dans le secteur des mesures, comme précisé dans l'EEDP du 24 août 2023. Par ailleurs, en refusant de saluer sa cheffe pendant plus d'un mois à la suite d'une réponse qui ne lui avait pas plu, en n'informant pas directement sa supérieure directe de certaines absences, en ne renvoyant pas son EEDP signé, en cessant ses contacts avec sa formatrice, en minimisant ses erreurs, en adoptant un comportement revendicatif, en insinuant avoir été illégalement enregistrée ou encore en laissant entendre que l'arrêt de travail de sa formatrice n'était pas justifié, elle avait démontré que son comportement inadéquat ne permettait pas d'envisager un engagement à long terme. L'intérêt public au bon fonctionnement du service ne permettait pas la poursuite des rapports de service. Aucune autre mesure moins incisive que la résiliation des rapports de service ne permettait d'atteindre ce but.

c. Le 21 octobre 2024, A\_\_\_\_\_ a répliqué.

L'autorité intimée ne se basait sur aucun document objectif pour juger de ses performances. De plus, rien n'était dit sur les tâches qu'elle effectuait au sein du pôle secrétariat alors que son poste était officiellement et entièrement dévolu à ce

pôle. L'avis de l'OCPM était déjà forgé dès le moment où elle avait osé se plaindre de la situation tendue avec sa formatrice et des lacunes de sa formation lors de la séance du 31 janvier 2024. L'intimé n'avait donc pas suffisamment établi les faits.

Si l'autorité intimée n'avait pas été satisfaite de son travail, elle ne l'aurait pas engagée en septembre 2023 en tant qu'employée. Le fait que des objectifs avaient été fixés dans l'EEDP du 24 août 2024 était normal dans la mesure où elle était encore en formation. L'OCPM ne pouvait considérer uniquement les activités du pôle de la détention administrative pour juger la qualité de son travail alors que ses tâches officielles étaient du ressort du pôle secrétariat.

Le dossier ne contenait aucun planning de formation ou une organisation définie. Elle n'avait jamais dû effectuer des exercices réguliers. Les collaborateurs du secteur étaient formés « sur le tas ». Elle n'avait jamais reçu d'instructions quant au nombre de prolongations qu'elle devait rédiger par année ou par mois. Ce n'était que lors de l'entretien de service et à la lecture de la décision de résiliation que des reproches lui avaient été faits sur le nombre trop faible des prolongations rédigées. Le caractère dysfonctionnel de la gestion du secteur et de la formation des collaborateurs était illustré par le fait que la hiérarchie n'avait aucune idée de comment se passait sa formation.

Elle a repris sa précédente argumentation sur l'appréciation partielle et partielle de la situation par l'OCPM pour considérer son comportement comme étant problématique. Sa réaction, le 19 février 2024, avait été maladroite. Cette seule circonstance ne saurait suffire à justifier la résiliation des rapports de service. Le fait qu'elle considérait « avoir été prise en grippe » par sa hiérarchie ressortait d'éléments objectifs, soit des demandes ciblées, injustifiées et prématurées au sujet de son incapacité de travail, ses horaires de pause ou encore l'utilisation de son badge à propos duquel des explications lui avaient été demandées pour des venues à l'OCPM les 31 juillet et 2 août 2024 alors qu'elle était en incapacité de travail.

Un dysfonctionnement dans la gestion des collaborateurs par la hiérarchie ne pouvait en aucun cas être imputé aux collaborateurs. Il n'était de plus pas raisonnable d'exiger de la recourante qu'elle s'améliore en l'espace d'un seul mois sur des tâches dont la formation s'était avérée totalement insuffisante et qui ne relevaient pas de ses prérogatives. Elle n'avait pas à subir les conséquences du fait qu'elle avait rendu service à l'OCPM en s'occupant de tâches qui ne relevaient pas de son cahier des charges.

L'autorité intimée avait préféré la convoquer directement à un entretien de service et résilier les rapports de service sans chercher à déterminer si les critiques qu'elle avait émises étaient fondées ou non et encore moins de tenter de trouver une solution destinée à améliorer la situation. Elle aurait pu prolonger la période probatoire, lui infliger un blâme ou lui fixer un plan d'amélioration précis avec des échéances à respecter.

**d.** Le 12 novembre 2024, la recourante a transmis copie d'un courrier qu'elle avait adressé à l'OCPM annonçant sa grossesse. Son délai de congé était donc suspendu pendant celle-ci ainsi qu'au cours des seize semaines qui suivaient son accouchement et ne continuerait à courir après cette période.

**e.** Sur ce, la cause a été gardée à juger ce dont les parties ont été informées par courrier du 23 octobre 2024.

## **EN DROIT**

- 1.** Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 17 al. 3 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2.** Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante alors qu'elle se trouvait en période probatoire.
- 3.** La recourante sollicite l'audition des parties ainsi que celle de témoins, à savoir des collègues du secteur des mesures. L'intimé demande également, dans le corps de sa réponse, l'audition de témoins, notamment la hiérarchie.

**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). La procédure administrative est en principe écrite, toutefois si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA). Le droit d'être entendu n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

**3.2** En l'espèce, la recourante s'est vu offrir l'occasion d'exposer son argumentation et de faire valoir toute pièce utile à plusieurs reprises devant l'autorité intimée puis la chambre de céans. Elle a ainsi exposé son point de vue et ses arguments accompagnés de pièces dans ses déterminations des 19 février, 4 avril et 23 mai 2024. Elle en a fait de même dans le cadre de son recours déposé par-devant la chambre de céans et dans sa réplique produisant de nouvelles pièces. Elle n'indique toutefois pas quels éléments supplémentaires utiles à la solution du litige, qu'elle n'aurait pu produire par écrit, son audition serait susceptible d'apporter. Les éléments sur lesquels elle souhaiterait être entendue, soit principalement la chronologie du dossier et les circonstances ayant conduit à la résiliation des rapports de service ressortent par ailleurs déjà des pièces produites. Cela vaut également

pour les témoins que la recourante aurait voulu entendre. En effet, leur avis est connu puisque figurent au dossier deux lettres « À qui de droit » cosignées par des collègues détaillant leur collaboration avec la recourante. Celles-ci seront discutées dans la partie en droit. Enfin, l'audition d'autres témoins ou de la hiérarchie n'est pas nécessaire dans la mesure où l'intimé a également pu produire toute pièce utile et exposer son point de vue dans sa réponse.

Compte tenu de ces éléments, la chambre de céans considère que le dossier est complet et est en état d'être jugé sans qu'il soit nécessaire de procéder aux actes d'instruction sollicités par les parties.

- 4.** La recourante soutient que l'autorité intimée aurait violé le principe de la maxime inquisitoire en n'ayant pas suffisamment établi les faits s'agissant de la qualité de son travail et de son comportement. Elle semble également remettre en cause la procédure ayant conduit à l'entretien de service laquelle n'aurait pas été respectée. Elle paraît aussi se plaindre que ses observations du 4 avril 2024 n'auraient pas été prises en considération.

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

**4.2** Les rapports de travail entre l'OCPM et son personnel sont régis par la LPAC et son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

**4.3** Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4).

**4.4** Le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État de Genève (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/720/2023 du 4 juillet 2023 consid. 4.4.4 et les arrêts cités).

La fiche 01.05.01 du MIOPE indique que l'entretien de service relève de la compétence du supérieur hiérarchique qui veillera à suivre des étapes préalables. Ainsi, il lui incombe notamment d'obtenir, si nécessaire, toute confirmation ou

précision utile, de transmettre ensuite par écrit (courriel) à la hiérarchie et au/à la RRH, les faits dont il/elle a été témoin ou qui ont été portés à sa connaissance, de fixer la date de l'entretien en respectant le délai de convocation de quatorze jours (civils/calendrier), d'informer l'intéressé-e de la date et du lieu de la séance (en principe par écrit), qu'il s'agit d'un entretien de service ainsi que de sa nature (prestations insatisfaisantes ou motif disciplinaire).

**4.5** La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA). Mais ce principe n'est pas absolu, sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 128 II 139 consid. 2b ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_454/2017 du 16 mai 2018 consid. 4.1 ; 2C\_524/2017 du 26 janvier 2018 consid. 4.2 ; ATA/880/2021 du 31 août 2021 consid. 3a et les références citées).

En procédure administrative, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Le juge forme ainsi librement sa conviction, en analysant la force probante des preuves administrées, dont ni le genre, ni le nombre n'est déterminant, mais uniquement la force de persuasion (art. 20 al. 1 LPA ; ATA/382/2023 du 18 avril 2023 consid. 5b ; ATA/109/2021 du 2 février 2021 consid. 12b).

**4.6** En l'occurrence, la décision attaquée retient que la recourante n'a pas su répondre aux attentes de sa hiérarchie, ni par ses prestations, ni par son comportement, si bien que le lien de confiance était rompu. À l'appui de cette conclusion, différents événements et circonstances sont relatés.

Il ressort du dossier qu'un premier entretien bilatéral entre l'intéressée et sa hiérarchie a eu lieu le 31 janvier 2024 au cours duquel un point de situation sur ses activités au pôle de la détention administrative a été effectué. Différents éléments portant tant sur des problèmes de collaboration que sur son travail en sont ressortis. Un autre entretien a eu lieu le 12 février suivant entre la recourante, sa hiérarchie et sa formatrice. Au cours de cet entretien, de nouveaux faits sont apparus, notamment à propos de la réception d'un SMS envoyé par la formatrice à la recourante et de son interprétation ainsi que de son comportement qui s'en est suivi. Les éléments ressortant de ces entretiens ont été repris dans la décision attaquée à l'appui de sa conclusion, soit une rupture du lien de confiance entre l'intéressée et sa hiérarchie ce qui justifiait la résiliation des rapports de service. L'autorité intimée a donc mentionné les éléments factuels qu'il jugeait pertinent pour rendre la décision. En

tout état de cause, l'autorité est en droit de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et qu'elle a la certitude que de nouvelles preuves ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 et les arrêts cités). Au vu de ces éléments, on ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas avoir suffisamment instruit le dossier.

Autre est la question de savoir si les faits retenus à l'encontre de la recourante par l'intimé à l'appui de sa décision justifient une résiliation des rapports de service. Cette question doit être étudiée avec le fond du litige.

Par ailleurs, selon la chronologie du dossier, l'intéressée a été convoquée le 29 février 2024 à un entretien de service. Celui-ci a eu lieu le 19 mars suivant et la recourante a pu faire valoir ses observations sur le compte rendu le 4 avril 2024.

S'il est exact que le dossier ne contient pas de document relatif à la transmission par la cheffe de service à sa hiérarchie et aux RH des faits retenus à l'encontre de la recourante, il apparaît néanmoins que ces derniers ont été associés à la procédure menant à l'entretien de service. En effet, il ressort de la convocation que les personnes présentes à cet entretien seraient le directeur du service protection, asile et retour et une responsable RH de l'OCPM. Force est donc de constater qu'ils ont été parties prenantes au processus ayant mené à l'entretien de service. En toute hypothèse, comme le retient la jurisprudence précitée, les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge, étant rappelé que la convocation précitée contient bien toutes les précisions prévues par l'art. 44 al. 4 RPAC, à savoir la nature, le motif de l'entretien, les personnes présentes pour l'employeur et le droit pour la recourante de se faire accompagner. La procédure ayant mené à l'entretien de service a donc bien été respectée.

Enfin, il ressort de la décision attaquée que les remarques de la recourante ainsi que ses observations du 4 avril 2024 ont été prises en compte mais qu'elles n'ont pas été de nature à remettre en cause la détermination de l'autorité intimée. Celle-ci a d'ailleurs discuté sur plusieurs pages ses arguments portant sur une violation de son droit d'être entendue, sur ses prestations professionnelles, sur son comportement et son attitude. De plus, l'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 145 IV 99 consid. 3.1 ; 143 III 65 consid. 5.2 ; 141 IV 244 consid. 1.2.1). Ainsi, pour autant qu'il ait été soulevé, le grief portant sur une violation de son droit d'être entendue est infondé.

Les griefs sont mal fondés.

5. La recourante considère que la décision de résiliation des rapports de service est arbitraire. Aucun des motifs retenus à son encontre n'était avéré ni établi.

**5.1** L'intéressée étant, au moment des faits, employée, il convient d'examiner si son licenciement est conforme aux règles applicables à la résiliation des rapports de service avec ce statut.

**5.2** Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC).

**5.3** Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.3 et les arrêts cités).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 et les arrêts cités ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2 et les arrêts cités).

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; ATA/1276/2018 du 27 novembre 2018 consid. 4d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2<sup>e</sup> éd., 2018, n. 515). L'autorité doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir (ATA/827/2018 du 28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3<sup>e</sup> éd., 2012, p. 743 ss et les références citées).

Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, il n'y a lieu de s'écarter de la solution retenue par

l'autorité précédente que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; ATA/423/2021 du 20 avril 2021 consid. 5c).

Ainsi, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C\_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 et la référence citée).

**5.4** La loi ne prévoit pas d'autres conditions que celles exposées ci-avant pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 *a contrario* LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 *in fine* LPAC et 46A RPAC ; ATA/166/2024 du 6 février 2024 consid. 4 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

**5.5** Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). L'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b). Ils se doivent, par leur attitude, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Le fonctionnaire doit s'acquitter de sa tâche, dans la mesure qui correspond à ses fonctions, en respectant notamment la légalité et

l'intérêt public. Il doit veiller à la conformité au droit de ses actes ; il lui appartient d'informer ses supérieurs des problèmes qui pourraient se poser et des éventuelles améliorations à apporter au service (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2<sup>e</sup> éd., 2018, n° 7.3.3.1).

**5.6** Dans sa jurisprudence relative à la résiliation des rapports de service pour motif fondé, qui n'est pas directement applicable en l'espèce mais qui reste néanmoins pertinente à plusieurs égards, le Tribunal fédéral considère que la résiliation pour motif fondé peut notamment se justifier lorsque le comportement de l'employé est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2).

Récemment le Tribunal fédéral a retenu, dans un cas concernant un collaborateur en période probatoire, qu'une simple impossibilité d'établir une relation de confiance indispensable à l'exercice de la fonction suffisait comme motif de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_123/2024 du 9 décembre 2024 consid. 4.3).

En outre, selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/582/2024 du 14 mai 2024 consid. 5.4 ; ATA/544/2021 du 25 mai 2021 consid. 9f ; ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 3d ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a).

**5.7** Selon l'art. 12 LPAC, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (al. 1).

Les collaborateurs de l'État n'ont pas de droit acquis, ni la garantie d'immuabilité de leur cahier des charges. L'État est libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi, et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant leur statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 et les références citées). Les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou celles relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis (ATF 134 I 23 consid. 7.5 ; 129 I 161 consid. 4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_158/2012 du 20 avril 2012 consid. 3.4 ; 8C\_903/2010 du 21 juin 2011 consid. 7.2)

**5.8** En l'espèce, la recourante ne conteste pas qu'au moment de la résiliation des rapports de service, elle avait le statut d'employée en période probatoire. Par

conséquent, les art. 21 al. 3 et 22 LPAC, réservés aux seuls fonctionnaires, ne lui sont pas applicables. Seules les règles relatives aux employés en période probatoire (art. 21 al. 1 LPAC notamment) trouvent application.

L'OCPM reconnaît que les activités de la recourante au pôle de la mise en détention ne faisaient plus partie de son cahier des charges officiel depuis son engagement, en tant que gestionnaire spécialisée, au sein du secteur des mesures, soit dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Néanmoins, comme le prévoit l'art. 12 LPAC, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps. La lettre d'engagement de la recourante du 21 août 2023 rappelle d'ailleurs la même chose. De plus, il ressort du descriptif de sa fonction que sur demande du chef de secteur, le gestionnaire spécialisé pouvait être chargée au niveau du secteur d'effectuer de manière sporadique, des travaux étrangers à sa fonction dans la mesure où l'activité exigée est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances et sa situation. Il en découle que l'autorité intimée était en droit de demander à l'intéressée de soutenir le pôle de la mise en détention à 60% afin de répondre aux besoins du service en raison de diverses absences. L'employée avait d'ailleurs donné son accord selon le résumé de la réunion du 31 janvier 2024, indiquant à sa supérieure souhaiter poursuivre sa collaboration au sein du pôle de la mise en détention où les tâches étaient plus intéressantes. Dans ces circonstances, l'activité de la recourante au sein du pôle de la détention administrative devait être évaluée par l'intimé même si elle ne faisait pas partie de son cahier des charges.

Or, il ressort du dossier que ses prestations dans ce pôle ne répondaient pas aux attentes.

Même si l'EEDP du 24 août 2023 est globalement positif, il lui avait été demandé d'acquérir une vision globale du secteur en question et de porter une attention particulière à l'ensemble des tâches du secteur. Ainsi, elle devait, comme l'indique le descriptif de l'emploi vacant de gestionnaire spécialisé, assurer notamment le suivi administratif des demandes de prolongations et autres écritures et gérer les factures (du coursier, de détention administrative, de conduite aux diverses auditions, les frais liés à l'exécution du renvoi des personnes placées en détention administrative et les demandes de remboursement forfaitaire auprès du SEM). Or, la recourante a pris ses distances avec sa formatrice dès le mois de novembre 2023, ce qui a eu un impact direct sur sa formation comme il le sera expliqué ci-dessous. Outre le fait que les exemples de prolongation de la détention administrative rédigés par l'intéressée comportent des erreurs ou des imprécisions (oubli d'un arrêt du Tribunal administratif fédéral dans la chronologie, problème de chronologie, mauvais numéro de cause, calcul de la durée de la détention administrative erroné), la recourante ne peut pas être suivie lorsqu'elle soutient que sa formation n'a débuté qu'en septembre 2023.

Même si le dossier ne contient pas de plan de formation avec des objectifs concrets, les pièces du dossier démontrent que la formatrice de la recourante était soutenante

et était à sa disposition pour répondre à ses questions. Ainsi, elle lui a transmis le 17 avril 2023 diverses informations sur les procédures de mesures de contrainte comprenant une marche à suivre. De plus, au mois de mai 2023, un exemple de prolongation de la détention administrative lui a été transmis pouvant servir de modèle pour les futures demandes de prolongation à rédiger. La formatrice a également répondu à de nombreux SMS entre les 19 juin et 4 octobre 2023 envoyés par l'intéressée, démontrant par là sa disponibilité dans le cadre de la formation dispensée. Comme il sera vu ci-dessous, c'est à la suite de la réception du SMS du mois de novembre 2023 que la recourante a pris ses distances avec sa formatrice rendant ainsi impossible la poursuite de la formation et lui causant du retard dans l'acquisition des activités métiers de sa fonction.

Par ailleurs, le comportement de la recourante n'est de loin pas exemplaire. Elle ne conteste pas que suite à la réception du SMS, au début du mois de novembre 2023, envoyé par sa formatrice, lui indiquant son absence pour cause de « grosse fatigue » suivi d'un *smiley*, son attitude avait changé. En effet, il ressort du dossier, notamment du journal d'appels téléphoniques, qu'elle a moins sollicité et vu celle-là dans le cadre de leur collaboration. Il apparaît donc que l'intéressée a pris ses distances avec celle qui était censée la former, préférant attendre son départ pour poursuivre sa formation avec une autre collaboratrice. Compte tenu de son comportement, la recourante a pris du retard dans sa formation, puisqu'elle n'était pas encore autonome dans le traitement des prolongations de mise en détention, ce qu'elle a admis lors de la réunion du 12 février 2024. De plus, seuls 50% des tâches en lien avec le traitement des factures étaient acquis, alors qu'il s'agissait d'un des objectifs convenus lors de l'EEDP du 24 août 2023 à réaliser au 31 décembre 2023.

Alors qu'une formation avait été mise en place par sa hiérarchie, la recourante a pris la décision de ne pas la poursuivre, ce qui constitue un manquement à ses devoirs de fonction et une violation de l'art. 22 al. 1 RPAC. Il ne lui appartenait d'ailleurs pas de décider qui devait la former ou quand. Ces prérogatives appartiennent à la hiérarchie chargée de l'organisation du service, laquelle doit pouvoir compter sur des collaborateurs à même d'assurer l'entier de leurs tâches et remplacer leurs collègues si besoin.

En outre et de manière plus grave, la recourante a mis en doute la réalité de l'incapacité de sa formatrice et ses motifs sur la base d'un simple SMS, ce qui n'est pas acceptable. Elle a d'ailleurs soutenu dans ses observations du 19 février 2024 que sa formatrice déployait une seconde activité (naturopathe) sur son lieu de travail et que celle-ci était la cause majeure de sa « grosse fatigue ». De telles allégations, basées sur de simples suppositions/interprétations, ne pouvaient que jeter le discrédit sur la formatrice aux yeux de la hiérarchie. Dans ces mêmes observations, la recourante a également mis en cause sa supérieure hiérarchique la soupçonnant d'un enregistrement illicite de leur entretien du 12 février 2024 et mettant en doute ses qualités professionnelles relevant notamment « son manque d'empathie, d'objectivité et d'impartialité », incompatibles avec le comportement professionnel

attendu d'une cheffe, pour gérer un secteur en conflit. Si des critiques peuvent être adressées à la hiérarchie, celles-ci doivent être formulées dans les formes et avec une certaine mesure, ce qui n'est pas le cas de celles de la recourante, en violation de l'art. 21 RPAC. Enfin, l'intéressée ne peut rien tirer du fait qu'elle n'avait reçu aucun reproche par le passé. Les deux entretiens des 31 janvier et 12 février 2024 ont en effet révélé les différents manquements quant à ses prestations professionnelles et son comportement. Ce sont d'ailleurs ces constats qui ont amené à la tenue d'un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC.

L'autorité intimée était donc fondée à retenir une insuffisance des prestations et un comportement inadéquat de la part de la recourante.

Au surplus, comme l'indique la jurisprudence, il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'à l'autorité compétente de qualifier les prestations de l'employé, du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 2A.761/2006 du 19 avril 2007 consid. 3.3.4). Les lettres de soutien signées par ses collègues du secteur des mesures doivent dès lors être relativisées, à plus forte raison qu'elles ont été établies par des collaborateurs d'un secteur autre que celui où elle a principalement déployé ses activités.

Au vu de ce qui précède, les agissements de la recourante étaient propres à rompre le lien de confiance avec son employeur. Dans la mesure où la résiliation pour motif fondé peut notamment se justifier lorsque le comportement du fonctionnaire est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur, la rupture de ce lien en période probatoire doit *a fortiori* pouvoir également justifier une résiliation des rapports de service de l'employé. Le Tribunal fédéral l'a d'ailleurs récemment confirmé (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_123/2024 précité consid. 4.3).

L'intimé était ainsi fondé à mettre un terme à ceux de la recourante, sans mésuser de son large pouvoir d'appréciation ni violer les bases légales et principes constitutionnels applicables, en particulier le principe de l'interdiction d'arbitraire.

Vu cette issue, il n'est pas nécessaire d'examiner si les autres reproches adressés à la recourante sont fondés, ceux constatés étant suffisants pour prononcer la réalisation des rapports de service. Même si les autres reproches devaient être infondés, cela ne suffirait pas pour autant à tenir pour suffisantes ses prestations.

Pour le surplus, il n'est pas contesté que les délais légaux de congé ne sont pas litigieux.

Les griefs sont mal fondés.

- 6.** La recourante considère que la décision attaquée viole le principe de la proportionnalité. Une mesure moins incisive aurait dû être prise.

- 6.1** Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre

y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).

**6.2** En l'espèce, le licenciement est apte à atteindre le but d'intérêt public à employer à l'État de Genève du personnel compétent respectueux de la hiérarchie et des collègues, de même que de ses obligations. La mesure est nécessaire pour atteindre cet objectif afin de garantir les besoins du service et sa bonne marche et est proportionnée au sens étroit compte tenu, notamment, de ce qui précède, des manquements et du comportement de l'intéressée ainsi que de l'absence de remise en question de la recourante dont le comportement a irrémédiablement rompu le lien de confiance avec l'intimé. L'intérêt public précité doit en conséquence primer, quand bien même l'intérêt privé de la recourante à conserver son emploi est très important. Aucune autre mesure, moins incisive, ne pouvait être envisagée pour poursuivre ce but.

Le grief sera par conséquent écarté.

La résiliation étant fondée, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions en réintégration ou en allocation d'une indemnité.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

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

\* \* \* \* \*

## **PAR CES MOTIFS**

### **LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

#### **à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 1<sup>er</sup> juillet 2024 par A\_\_\_\_\_ contre la décision de l'office cantonal de la population et des migrations du 29 mai 2024 ;

#### **au fond :**

le rejette ;

met à la charge de A\_\_\_\_\_ un émolument de CHF 1'500.- ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral suisse, av. 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 de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Steve ALDER, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'office cantonal de la population et des migrations.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. MAZZA

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :