

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3357/2025-FPUBL

ATA/406/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 avril 2026

dans la cause

A_____

recourante

représentée par Me Alireza MOGHADDAM, avocat

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

A. a. Par courrier d'engagement du 2 mai 2024, A_____, née le _____ 1978, a été engagée dès le 1^{er} août 2024 en qualité de préposée gestionnaire administrative auprès du service des contraventions (ci-après : SDC) du département des institutions et du numérique (ci-après : DIN).

b. Auparavant, elle avait été engagée auprès de l'office des poursuites (ci-après : OP) dès 2004 par des contrats de durée déterminée, dès 2010 en qualité d'auxiliaire et dès 2013 en qualité d'employée, et licenciée le 25 février 2019 avec effet au 31 mai 2019 pour inaptitude à remplir les exigences du poste, en raison entre autres de manquements aux règles sur les horaires et dans ses rapports avec ses collègues. Le recours qu'elle a formé contre cette décision a été rejeté par arrêts de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) du 8 septembre 2020 et du Tribunal fédéral du 22 juin 2021.

c. Le courrier d'engagement du 2 mai 2024, qu'elle a contresigné le 3 mai 2024, mentionne qu'elle a pris connaissance de la charte éthique de l'administration annexée, qu'elle a également signée le 3 mai 2024 et par laquelle, entre autres, elle prend note qu'elle est soumise au secret de fonction, s'engage à garder le secret sur ses activités professionnelles envers quiconque, s'engage à se récuser en cas de conflit d'intérêts, à informer immédiatement sa hiérarchie lorsqu'un motif de récusation est réalisé et à s'abstenir de participer aux délibérations et aux prises de décisions et à recevoir les documents y relatifs, et enfin elle prend note que son usage des ressources informatiques et sa boîte mail électronique peuvent être contrôlés.

d. Le 13 mai 2025, B_____, chef du secteur contentieux, a adressé à A_____ un courriel résumant l'entretien de la veille.

Dix types de tâches nécessitaient des formations complémentaires.

Plusieurs arrivées tardives avaient été constatées depuis le début de l'année, y compris les 5 et 12 mai 2025 alors qu'elle était de permanence au guichet. Ces retards nuisaient au bon fonctionnement du service et à la qualité des prestations offertes au public. Elle avait expliqué que ces retards étaient dus à des pannes de réveil et s'était engagée à prendre les mesures nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.

Du temps de travail était apparu non effectué. Le 9 mai 2025, elle avait pointé à 07h30 mais sa première activité avait débuté à 11h00 (scannage d'un courrier). Le 22 avril 2025, elle avait pointé à 07h55 et sa première activité avait été enregistrée à 11h35 (radiation d'une poursuite et envoi d'un courriel). Elle avait expliqué avoir attendu des courriels à traiter, mais elle n'avait effectué aucune des tâches qui lui étaient attribuées. Cette situation était préoccupante et ne devait pas se reproduire.

Deux erreurs de traitement avaient été identifiées. Une annulation de frais avait été demandée sans justification, ainsi qu'une annulation de la poursuite. Elle avait expliqué qu'il s'agissait d'une erreur liée au dossier d'une amie, due à un trop-perçu sur une autre affaire.

Les objectifs suivants étaient fixés : elle ne devait plus avoir d'arrivées tardives, elle devait optimiser son temps de travail et ne plus traiter de dossiers concernant ses proches, le cas échéant elle devait les déléguer à des collègues.

e. Par décision du 2 juin 2025, reçue en mains propres le lendemain, la commandante de la police l'a libérée avec effet immédiat de son obligation de travailler.

Elle avait sollicité l'annulation des frais de rappel appliqués à une débitrice, en indiquant à sa hiérarchie qu'il s'agissait d'une erreur imputable au service. Il avait toutefois été établi par la suite qu'il s'agissait en réalité d'une erreur commise par la débitrice elle-même. Cette personne faisait partie de ses connaissances personnelles. Elle avait par ailleurs formulé deux demandes de radiation d'une poursuite engagée à son encontre.

Elle avait cumulé de nombreuses arrivées tardives, y compris lors de permanences au guichet ou au standard téléphonique.

En télétravail, de longues périodes d'inactivité, parfois de plusieurs heures, avaient été constatées, accompagnées d'un faible taux d'accomplissement des tâches qui lui avaient été confiées.

Sa demande de pointage manuel du 5 mai 2025 s'était révélée inexacte au regard des éléments constatés.

Le 14 mai 2025, elle avait tenu auprès d'un collègue des propos injurieux à l'égard de sa hiérarchie.

Elle n'était plus en adéquation avec les valeurs institutionnelles de la police, notamment celles mentionnées dans le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) ainsi que dans le code de déontologie de la police genevoise (OS DERS.01). Il était nécessaire qu'elle soit écartée de son lieu de travail. Elle recevait le même jour une convocation à un entretien de service et disposait d'un délai de cinq jours pour faire valoir d'éventuelles observations.

f. Le 7 juillet 2025 a eu lieu l'entretien de service.

Il ressort du procès-verbal les éléments suivants.

C_____, connaissance de A_____, avait payé le 23 octobre 2024 une amende d'ordre de CHF 40.- reçue le 30 juillet 2024, mais avec les coordonnées d'une autre amende d'ordre de CHF 40.- déjà payée le 15 août 2024 pour une infraction du 10 juillet 2024, si bien qu'une ordonnance pénale pour un montant de CHF 80.- lui

avait été notifiée le 28 octobre 2024 pour non-paiement dans les 30 jours. Elle avait appelé A_____ le 11 décembre 2024 et celle-ci lui avait conseillé d'adresser une opposition au SDC et avait saisi dans l'application de gestion un code de blocage pour lui accorder un délai de paiement au 15 janvier 2025. Le 16 janvier 2025, un rappel avait été adressé à C_____ car aucune opposition ni aucun paiement n'avaient été reçus par le SDC. Le 17 mars 2025, une poursuite avait été engagée contre C_____ pour non-paiement du rappel. Le 18 mars 2025, alors qu'elle n'était pas d'astreinte au téléphone, A_____ avait reçu un appel de C_____. Elle avait demandé à la comptabilité de réaffecter le paiement à la bonne affaire et à l'adjointe du chef du secteur contentieux d'annuler les frais de rappel en prétextant une erreur du SDC alors qu'il s'agissait d'une erreur de C_____. Elle avait accordé un nouveau délai de paiement à C_____ le 15 avril 2025 en insérant un code de blocage dans l'outil de gestion et elle avait adressé à l'OP une demande de radiation de la poursuite contre C_____. Contrairement à ce qu'elle avait indiqué le 18 mars 2025, la réaffectation du trop-perçu n'était pas automatique mais se faisait uniquement sur demande expresse du débiteur ou du gestionnaire. Le 25 mars 2025, elle avait adressé à C_____ un courriel spontané avec un QR-code pour le paiement des émoluments, dont les frais de rappel. Le paiement avait été reçu le 2 avril 2025 par le SDC. Le 3 avril 2025, elle avait à nouveau demandé à l'OP la radiation, la précédente ayant été rejetée car prématurée. Le 27 mars 2025, le SDC avait reçu un émolument de CHF 7.- et des débours de CHF 8.20 à la suite de l'annulation de la poursuite.

Le 5 mai 2025, elle était de permanence au guichet à 07h30 mais ne s'était pas présentée et un collègue avait dû reprendre sa permanence en attendant qu'elle arrive et prenne son poste. Elle avait ensuite fait une demande de pointage manuel à 07h30 alors qu'elle était arrivée en retard. Le 12 mai 2025, elle était arrivée à 08h08 alors qu'elle était de permanence téléphonique dès 08h00, sans justification. Les deux arrivées tardives avaient conduit à une vérification de ses horaires, qui avait révélé de nombreuses arrivées tardives affectant sérieusement le service au public – les 9, 15, 20, 23 et 27 janvier, 19 février, 17, 18 et 31 mars et 7 et 10 avril 2025 – qu'elle n'avait ni déclarées ni justifiées.

La vérification avait également révélé que durant le télétravail, elle ne produisait pas les quantités attendues. À titre d'exemples, le 28 janvier 2025, elle n'avait effectué que deux requêtes de mainlevée, à 10h24 et 10h31, alors qu'elle était annoncée comme travaillant de 07h38 à 16h08 avec une pause de 30 minutes à midi. Le 14 février 2025, elle avait envoyé un courriel à 08h44 puis un courriel de confirmation de radiation à 08h52, elle avait reçu un courriel entrant à 10h28 puis un autre à 15h48, alors qu'elle était annoncée comme travaillant de 07h34 à 16h15 avec une pause de 30 minutes à midi. Le 18 février 2025, elle avait effectué onze requêtes en mainlevée entre 11h41 et 14h35 alors qu'elle était annoncée comme travaillant de 07h39 à 16h16 avec une pause de 30 minutes à midi. Le 28 mars 2025, elle avait travaillé de 08h04 à 12h06 sans aucune activité enregistrée. Le 4 avril 2025, elle avait travaillé de 07h40 à 16h10 avec 30 minutes de pause à midi pour

une seule réquisition de poursuite à 10h46. Le 22 avril 2025, elle avait enregistré un pointage à 07h55 alors que sa première activité enregistrée avait débuté à 11h34. Le 9 mai 2025, elle avait enregistré un pointage à 07h22 alors que sa première activité enregistrée avait débuté à 10h58.

Enfin, le 14 mai 2025, elle avait tenu auprès de collaborateurs des propos insultants sur sa hiérarchie, disant notamment « ils ne savent pas gérer, ce sont vraiment des fils de pute ».

S'ils étaient avérés, ces faits constituaient des manquements graves aux devoirs du personnel.

A_____ a expliqué que sa supérieure D_____ était au courant de tout, qu'elle connaissait C_____, qu'elle lui avait présentée au guichet du SDC, et qu'à aucun moment elle ne lui avait dit de ne pas toucher au dossier. Elle avait été convoquée avant son départ en vacances et pensait qu'elle recevrait un rappel à l'ordre, et non que l'affaire en arriverait là. La pratique était différente de la théorie, selon laquelle la réaffectation ne se faisait que sur demande expresse du débiteur ou du gestionnaire.

Il y avait eu des arrivées tardives, mais uniquement en 2024 et non en 2025. Le 5 mai 2025, elle était dans le service à 07h30 et avait fait une demande de pointage manuel en raison de « bugs » liés à la pointeuse. Elle s'étonnait qu'aucune remarque ne lui avait été faite jusqu'au 12 mai 2025. Elle devait vérifier pour chacune des arrivées tardives.

Au sujet du télétravail, sa hiérarchie s'était basée uniquement sur les clics effectués dans le système. Son supérieur lui avait dit devant les collègues qu'elle devait un peu « lever le pied » car son rythme dérangeait ses collègues. Elle avait toujours effectué ses tâches, en temps et en heure, ceci chaque jour, et de la manière qu'on lui avait demandé. Elle avait 40 courriels à traiter par jour et ne les remettait pas au lendemain.

Elle ne se serait jamais permis de tenir les propos qu'on lui imputait. La personne chargée de sa formation était régulièrement absente et elle ne pouvait pas compter sur elle. Lors d'une séance du 13 septembre 2024, des collègues avaient réglé leurs comptes en s'adressant mutuellement des reproches. Elle était sortie en pleurs car des collègues lui avaient reproché de ne pas aller au café ni de fumer avec eux. Elle n'avait jamais reçu le procès-verbal de cette séance, alors qu'elle l'avait demandé à D_____. Lors de la soirée de fin d'année 2024, un collègue s'était énervé avec un autre et lui avait dit de ne plus toucher à D_____ car celle-ci lui appartenait. Elle faisait entendre et versait un enregistrement audio à ce sujet pour qu'il serve à une autre procédure ne la concernant pas.

Son collègue B_____ lui avait dit qu'il était l'ami de son supérieur E_____, à qui il rapportait tout, qu'ils s'insultaient « de tous les noms » et qu'il faisait ce qu'il voulait de lui. Elle avait appris de B_____ ou de D_____ que E_____ leur avait dit qu'elle n'aurait jamais dû être engagée. Il était fréquent que son collègue

F_____ soit absent. B_____ avait imprimé au travail un grand nombre de feuilles concernant la vente d'une maison au Portugal sans s'en cacher. D_____ avait dit à plusieurs collègues que B_____ se livrait au harcèlement sexuel.

Elle avait été choquée quand B_____ lui avait dit qu'elle était une « coquine ». Auparavant, quand il lui avait dit qu'elle était « chou », elle lui avait pourtant demandé de cesser ce genre de commentaire.

Selon D_____, E_____ lui aurait dit qu'elle et B_____ n'avaient qu'à coucher ensemble.

Elle était loin d'être la seule à arriver en retard, mais elle avait l'impression qu'on n'avait ciblé qu'elle. Elle ne se serait jamais permis d'arriver en retard sans prévenir. Elle se demandait pourquoi B_____ ne l'avait jamais convoquée pour en discuter. Elle n'avait jamais autant pleuré pour un travail depuis qu'elle était employée au SDC et B_____ l'avait vue pleurer à plusieurs reprises.

L'employeur envisageait de résilier les rapports de service.

Elle disposait de quatorze jours dès réception du procès-verbal pour faire valoir ses observations.

g. A_____ ne s'est pas déterminée dans ce délai.

h. Par décision du 26 août 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, la commandante de la police a résilié les rapports de service de A_____ avec effet au 30 novembre 2025.

Les motifs lui étaient connus. Le fait que sa hiérarchie avait pu savoir qu'elle avait annulé les frais de poursuite en faveur de l'une de ses connaissances et ne lui avait pas demandé de ne pas y intervenir ne lui était d'aucun secours. Le simple fait qu'elle connaissait la personne créait un conflit d'intérêts et la probité professionnelle lui imposait de se récuser ou au moins de demander une décision de sa hiérarchie. Le fait que celle-ci aurait été informée ne valait en aucun cas autorisation.

Elle n'avait contesté qu'une des treize arrivées tardives qui lui avaient été soumises et l'argument selon lequel elle n'était pas la seule à arriver en retard ou que sa hiérarchie ne lui avait jamais rien dit n'était pas recevable. La ponctualité était particulièrement importante au guichet. Ses manquements répétés démontraient son manque de fiabilité.

Elle ne démontrait pas que son rendement était comparable à celui de ses collègues. Les indicateurs utilisés étaient les mêmes pour toute l'équipe et ne montraient pas un volume d'activité plus élevé pour elle mais un déficit.

Les propos injurieux avaient été rapportés par des témoins directs. L'existence d'un contexte difficile ne pouvait les justifier.

i. Le 29 août 2025, A_____ a fait parvenir à la commandante de la police ses observations consécutives à l'entretien de service.

La décision était précipitée et nulle de plein droit, parce que son droit d'être entendue n'avait pas été respecté, parce que le Conseil d'État était l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service, et parce que les rapports de service avaient duré plus d'une année, de sorte que la résiliation était soumise à un délai de trois mois pour la fin d'un mois et que l'employeur n'avait pas considéré son droit aux vacances de sorte que l'échéance du délai aurait dû être fixée au 31 décembre 2025.

Elle contestait les manquements qui lui étaient reprochés. Sa hiérarchie ne lui avait jamais dit que s'occuper du dossier de sa connaissance était problématique. Elle avait procédé de la même manière avec d'autres administrés, sans qu'on le lui reproche.

Le 5 mai 2025, elle était arrivée à l'heure mais n'avait pointé que par la suite en raison d'une défaillance de la machine. Elle était avec son collègue G_____ et H_____ n'était pas présent. Elle produisait les échanges *Whatsapp* dans lesquels H_____ reconnaissait sa méprise et, plus grave s'agissant d'un service de police, s'être fait instrumentaliser par sa hiérarchie pour maintenir une version fausse.

Elle n'avait jamais transgressé l'horaire bloqué, sauf une fois, le 7 avril 2025, avec un dépassement de 20 minutes, qui ne lui avait jamais été reproché car indépendant de sa volonté (motif de santé signalé à son supérieur).

Elle avait systématiquement informé sa hiérarchie de ses arrivées tardives hors horaire bloqué, lesquelles étaient dues à des raisons de santé entraînant des prises de rendez-vous chez son médecin traitant pour des prises de sang à jeun tôt le matin. Elle avait demandé à plusieurs reprises à ne pas être affectée au guichet compte tenu de ses problèmes de santé. Le service était désorganisé et les plannings souvent modifiés la veille. Le chef de service était lui-même souvent en retard, de même que les autres collègues. Elle avait été ciblée.

Elle avait toujours accompli toutes les tâches confiées en télétravail, du 13 janvier au 13 mai 2025, à la satisfaction pleine et entière de sa hiérarchie, et avait même dépassé les objectifs, contrairement à son collègue F_____. Or, l'entretien de service ne tenait aucun compte de sa performance. Les échanges avec d'autres services, internes et externes, indispensables à l'accomplissement des tâches, n'étaient pas enregistrés par le système, de sorte que toute l'étendue du travail accompli n'était pas reflétée. Le système connaissait en outre des défaillances pour la connexion que l'autorité feignait d'ignorer.

La gouvernance de B_____ était désastreuse, en particulier l'inégalité de traitement entre collaborateurs dans le contexte du télétravail. Alors qu'un taux d'activité de 80% donnait droit à treize heures de télétravail hebdomadaire au plus, I_____, dont le taux d'activité était de 80%, avait été autorisé à télétravailler deux jours par semaine. Lorsqu'elle ne parvenait pas à terminer son travail, le chef du secteur contentieux le répartissait entre les autres collègues.

Au début de son engagement, elle avait subi d’J_____ des injures racistes (« sale conne d’Albanaise »), qu’elle avait rapportées au chef du service contentieux B_____, lequel s’était contenté de réorganiser les places de travail au lieu de sanctionner l’agresseuse. Elle rapportait des échanges *Whatsapp* démontrant une gouvernance absolument défailante au sein du secteur contentieux, ainsi que du harcèlement moral et du favoritisme. Compte tenu des comportement et propos inappropriés à son encontre, l’autorité aurait dû licencier tous ses collègues du service. Avec une telle gouvernance, il ne pouvait rien lui être reproché.

L’entretien du 12 mai 2025 et le courriel qui avait suivi présageaient une continuation des rapports de service, or elle avait été libérée de son obligation de travailler le 3 juin 2025 et convoquée à un entretien de service. Cette manière de procéder était clairement constitutive d’un congé représailles.

L’entretien de service du 7 juillet 2025 était entaché d’irrégularité en raison de la composition des représentants de l’employeur, et l’absence du chef de secteur, du directeur ou du directeur adjoint, ainsi que de ses collègues B_____, et K_____.

j. Le 12 septembre 2025, la commandante de la police a indiqué qu’après examen attentif de la détermination de A_____, elle maintenait sa décision.

- B.** a. Par acte remis au greffe le 26 septembre 2025, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant au constat de sa nullité, subsidiairement à son annulation et à ce que l’État de Genève soit condamné à lui verser une indemnité correspondant à six fois son dernier salaire, soit CHF 38'527.20 avec intérêts à 5% à compter du 1^{er} août 2024, ainsi qu’un montant de CHF 6'421.20. Préalablement, sa comparution personnelle ainsi que l’ouverture d’enquêtes et notamment l’audition de témoins, devaient être ordonnées.

Le 10 février 2025, B_____ l’avait félicitée pour avoir dépassé les objectifs convenus par un courriel qu’elle produisait.

Elle avait été convoquée à un entretien le 12 mai 2025, soit la veille de ses vacances. Elle était partie en vacances avec l’intention de se déterminer sur les manquements reprochés à son retour. À la reprise de son activité le 3 juin 2025, elle n’avait pu se connecter et le directeur adjoint était venu la chercher pour un entretien au cours duquel elle avait été libérée de son obligation de travailler.

Le 9 janvier 2025, elle avait présenté C_____ à D_____ en présence d’L_____ et F_____. En mars 2025, quand elle avait demandé l’annulation des frais de poursuite, elle avait indiqué à l’adjointe du chef de secteur de qui il s’agissait. Elle avait également informé D_____ qu’elle avait pris contact avec la comptabilité pour la réaffectation des montants enregistrés dans le dossier. Bien qu’informée de sa relation avec C_____, D_____ n’avait jamais signalé que la procédure suivie était juridiquement problématique. Sans le concours de D_____, elle ne pouvait annuler la poursuite, car elle n’y était pas autorisée.

Le 5 mai 2025, elle était arrivée au parking du service à 07h28 et avait appelé son collègue G_____ pour lui demander d’enclencher son ordinateur au guichet. Elle

était donc bien à l'heure au travail. B_____ pourrait témoigner qu'elle n'avait jamais transgressé l'horaire bloqué, sauf une fois pour des raisons médicales, et qu'elle avait toujours informé sa hiérarchie de ses arrivées tardives hors horaire bloqué.

Elle avait toujours effectué toutes les tâches confiées, y compris en télétravail, et avait même dépassé les objectifs.

E_____ pourrait témoigner des propos qu'J_____ avait tenu à son encounter. Elle produisait les échanges *Whatsapp* attestant de la gouvernance déficiente de B_____. Dans un échange, F_____ comparait le SDC avec l'hôpital psychiatrique de Belle-Idée.

La décision violait son droit d'être entendue et était nulle. L'art. 44 al. 5 RPAC prévoyait un délai de quatorze jours au moins pour se déterminer après un entretien de service. Or, elle avait reçu le compte rendu le 14 juillet 2025 et le délai, suspendu par les fériés d'été, arrivait à terme le 29 août 2025, date à laquelle elle avait déposé ses observations. La commandante de la police avait maintenu sa décision sans motivation. Son dossier n'avait par ailleurs pas été acheminé à son conseil avant l'entretien de service du 7 juillet 2025.

La composition de l'autorité lors de l'entretien de service était irrégulière. Il manquait le chef de secteur ou pour le moins le directeur ou le directeur adjoint, qui disposaient d'une connaissance directe des faits reprochés et pour lui permettre de poser des questions et d'obtenir des précisions.

Le Conseil d'État était l'autorité compétente pour prononcer la résiliation des rapports de service. Il pouvait déléguer cette compétence aux chefs de département et au chancelier. La commandante n'avait pas la compétence de signer la décision, ce qui la rendait nulle.

Les rapports de service avaient duré plus d'une année et le délai de résiliation était de trois mois pour la fin d'un mois. L'autorité n'avait pas pris en compte son droit aux vacances.

Aucun motif fondé de résiliation n'était établi. Il ressortait des éléments qu'elle avait apportés que l'autorité aurait dû résilier les rapports de service de tous ses collègues du service du contentieux.

Sa réintégration devait être ordonnée, même si elle avait entre-temps trouvé un nouvel emploi. Eu égard au déroulement de la procédure et de l'environnement et du traitement auxquels elle avait dû faire face, le rapport de confiance était définitivement anéanti entre son employeur et elle, de sorte que pour elle une réintégration n'était absolument pas envisageable, si bien qu'une indemnité équivalant à six salaires devait lui être allouée. Un montant de CHF 786.- (soit 6 x CHF 157.20), correspondant à la différence mensuelle entre l'annuité comptée et l'annuité due devait en outre lui être alloué.

b. Le 21 novembre 2025, l'Office du personnel de l'État, agissant pour le DIN, a conclu au rejet du recours.

La recourante avait le statut d'employée et était en période probatoire. M_____, qui avait participé à l'entretien de service, connaissait parfaitement l'ensemble des éléments reprochés. La recourante n'exposait pas pour quels motifs son délai de congé aurait dû être prolongé de la durée de son solde de vacances. La commandante de la police avait signé la résiliation des rapports de service en vertu d'une sous-délégation prévue par la loi.

c. Le 23 décembre 2025, la recourante a persisté dans ses conclusions et son argumentation.

L'intimé avait fabriqué des griefs pour masquer les carences en termes de gouvernance du secteur contentieux du SDC.

d. Le 1^{er} avril 2026, le juge délégué a interpellé le DIN au sujet de la délégation de compétence en faveur de la commandante de la police.

e. Le 14 avril 2026, le DIN a produit la directive pertinente.

f. Le 15 avril 2026, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

g. Le 22 avril 2026, la recourante a persisté dans ses conclusions, ajoutant qu'il appartiendrait à l'intimé d'apporter la preuve que la sous-délégation à la commandante de la police a bien eu lieu.

h. La cause est alors restée gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

- 1.** Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2.** La recourante conclut préalablement à sa comparution personnelle et à l'audition de témoins.

2.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101) comprend notamment le droit, pour l'intéressé, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 et les arrêts cités). Toutefois, ce droit ne confère pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 140 I 68 consid. 9.6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 3.2 ; art. 41 in fine LPA).

2.2 Le droit d'être entendu implique aussi pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit qu'elle mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 146 II 335 consid. 5.1 ; 143 III 65 consid. 5.2). 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 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 83 consid. 4.1). Elle ne doit, à plus forte raison, pas se prononcer sur tous les arguments (arrêt du Tribunal fédéral 2C_286/2022 du 6 octobre 2022 consid. 6.3 et les arrêts cités). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_56/2019 du 14 octobre 2019 consid. 2.4.1 et les arrêts cités).

2.3 En l'espèce, la recourante a pu faire valoir son argumentation et produire toute pièce utile devant l'intimé et la chambre de céans. Elle n'explique pas quels éléments supplémentaires utiles à la solution du litige qu'elle n'aurait pu apporter par écrit son audition serait susceptible d'apporter.

Il sera vu plus loin que les faits sur lesquels la recourante souhaite faire entendre des témoins ne sont pas de nature, seraient-ils établis, à influencer sur la solution du litige, la résiliation prononcée par l'intimé en période probatoire ne procédant pas d'un excès ou d'un abus de son large pouvoir d'appréciation s'agissant ne serait-ce que de l'intervention, reconnue par la recourante, dans le dossier contentieux d'une amie.

Il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction.

- 3.** Dans un premier grief, d'ordre formel, qu'il y a lieu d'examiner d'abord, la recourante invoque la violation de son droit d'être entendue, faute d'avoir reçu copie de son dossier avant l'entretien de service du 7 juillet 2025.

3.1 Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les arrêts cités).

3.2 Ce droit comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir

accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_700/2022 du 28 novembre 2022 consid. 3 et les références).

3.3 En l'espèce, l'entretien de service constituait une mesure d'instruction et non une décision. Lors de cet entretien, l'employeur a décrit avec précision tous les manquements qui étaient reprochés à la recourante et lui a donné l'occasion de se déterminer sur chacun d'eux, ce que la recourante, assistée d'un avocat, a fait lors de l'entretien. Au terme de l'entretien, l'intention de mettre fin aux rapports de service a été évoquée. Un compte rendu de l'entretien a par la suite été établi et la recourante a disposé d'un délai de quatorze jours pour faire valoir d'éventuelles observations. La recourante n'expose pas quelle atteinte son droit d'être entendue aurait alors subi du fait de ne pas avoir disposé de son dossier avant l'entretien de service ni en quoi cela l'aurait empêchée de se déterminer efficacement.

Le grief sera écarté.

4. Dans un second grief d'ordre formel, la recourante se plaint de la qualité des personnes ayant conduit l'entretien de service du 7 juillet 2025.

4.1 L'art. 44 RPAC prévoit que l'entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2). 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).

4.2 En l'espèce, étaient présents un supérieur hiérarchique et un représentant des ressources humaines.

La recourante ne fait pas valoir que l'art. 44 RPAC aurait été violé. Elle ne rend pas vraisemblable que les personnes présentes n'auraient pas eu une connaissance suffisante du dossier, pas plus qu'elle n'explique quelles questions, restées sans réponses, auraient été pertinentes pour l'instruction des manquements qui lui étaient reprochés.

Le grief sera écarté.

5. Dans un troisième grief d'ordre formel, la recourante invoque la nullité de la décision faute d'avoir disposé du délai de quatorze jours pour se déterminer après avoir reçu le compte-rendu de l'entretien de service, ce qui était constitutif d'une violation de son droit d'être entendue.

L'entretien de service a eu lieu le 7 juillet 2025 et la recourante a reçu son compte rendu le 14 juillet 2025. Elle disposait donc d'un délai au 29 juillet 2025 pour se déterminer.

Elle invoque la suspension des délais durant les fêtes d'été prévue par l'art. 63 al. 1 let. b LPA. Toutefois, cette suspension ne concerne que les délais de la procédure de recours réglée au chap. I du titre IV de la LPA, de sorte que cet argument ne lui est d'aucun secours.

Il sera encore observé que la recourante, assistée de son conseil, s'est largement exprimée lors de l'entretien de service du 7 juillet 2025 et que l'intimé a indiqué le 12 septembre 2025 ne pas vouloir modifier sa décision après avoir attentivement examiné sa détermination du 29 août 2025 – alors même que celle-ci était tardive.

Le grief sera écarté.

- 6.** Dans un quatrième grief d'ordre formel, la recourante se plaint du défaut de compétence de la commandante de la police pour prononcer la fin des rapports de service, lequel entraîne la nullité de la décision.

6.1 Le SDC est placé sous la hiérarchie du chef d'état-major et appartient au corps de police au sein du DIN (art. 5 al. 1 let. b ch. 3 du règlement sur l'organisation de l'administration cantonale du 1^{er} juin 2023 - ROAC - B 4 05.10).

6.2 Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et à ses dispositions d'application, en particulier son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), sous réserve des dispositions particulières de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05 ; art. 18 al. 1 LPol ; art. 1 al. 1 let. b LPAC). Il est, de même, soumis à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) et à ses dispositions d'application.

6.3 L'art. 17 LPAC prévoit que le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1). Le Conseil d'État peut déléguer cette compétence aux chefs de département et au chancelier d'État agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État (al. 2). Le Conseil d'État peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services des départements et de la chancellerie d'État agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (al. 5).

6.4 Selon le tableau de référence annexé à la directive du mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (MIOPE) 01.04.02 du 11 février 2015 consacrée aux autorités compétentes et à la délégation (<https://www.ge.ch/document/13767/télécharger>), le secrétariat général (SG) et la direction générale (DG), soit en

l'espèce la commandante de la police, se voient déléguer la compétence de résilier les rapports de service des non fonctionnaires.

6.5 En l'espèce, la recourante a le statut d'employée et la commandante de la police était ainsi compétente, par délégation, comme l'indique l'intimé, pour résilier les rapports de service. La délégation ressort clairement de la directive et il n'y a pas lieu d'en demander confirmation au Conseil d'État, comme le voudrait la recourante.

Le grief sera écarté.

- 7.** Le litige a pour objet la conformité au droit de la décision résiliant les rapports de service de la recourante.

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

7.2 Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La période probatoire dure en principe deux ans et précède la nomination au titre de fonctionnaire (art. 47 al. 1 RPAC).

7.3 L'art. 21 al. 1 LPAC prévoit que 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.

Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

7.4 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).

7.5 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 ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2).

7.6 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 précité consid. 5.4).

7.7 En particulier, le grief d’arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l’employé ou en cas de discrimination. En revanche, l’autorité de recours n’a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l’employé. Il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu’elle n’apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2 ; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3).

7.8 Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1).

7.9 En l’espèce, il n’est pas contesté que la recourante, engagée le 1^{er} août 2024, était en période probatoire lorsque l’intimé a résilié les rapports de service le 26 août 2025.

Il suit de là que l’intimé doit uniquement établir que la continuation des rapports de service se heurte à des difficultés objectives ou qu’elle n’apparaît pas souhaitable pour une raison ou une autre.

7.9.1 La recourante se plaint de ce que le délai de trois mois pour la fin d’un mois pour l’échéance de la résiliation des rapports de service ne prenait pas en compte un solde de vacances qu’elle n’avait pas encore pris.

En l’espèce, le délai de trois mois pour la fin d’un mois prévu par l’art. 20 al. 3 LPAC a été respecté. La recourante, qui avait été libérée de son obligation de travailler, ne soutient pas que le solde de vacances n’aurait pas été purgé pendant le délai de congé, ni avoir élevé une prétention en paiement de ce solde devant son employeur.

Le grief sera écarté.

7.9.2 La recourante conteste qu'un motif fondé justifiant la résiliation des rapports de service serait établi.

Cependant, vu sa qualité d'employée, les art. 21 al. 3 et 22 LPAC, portant sur le motif fondé de la résiliation des rapports de travail des fonctionnaires, ne s'appliquent pas à son cas.

L'intimé dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service et il suffit qu'il établisse un motif justifiant d'y mettre fin sans tomber dans l'arbitraire.

Or, c'est bien ce qu'a fait le DIN en l'espèce.

La recourante ne conteste pas avoir traité le dossier contentieux d'une amie, alors que ce comportement était prohibé par la charte d'éthique de l'administration qu'elle avait signée le 3 mai 2024. La recourante allègue que sa hiérarchie aurait connu ses liens avec cette administrée ou que d'autres collègues auraient procédé de la même manière. Quoi qu'il en soit, une éventuelle connaissance ou les manquements de tiers n'atténuent en rien cette violation de ses devoirs d'employée et de la charte d'éthique ni la conscience que la recourante devait en avoir. Son supérieur lui avait d'ailleurs rappelé le 12 mai 2025 qu'elle ne devait pas traiter les dossiers d'amis mais les déléguer.

La recourante ne conteste pas la presque totalité des arrivées tardives qui lui sont reprochées alors qu'elle était de permanence téléphonique ou de guichet et donc tenue par un horaire strict.

Enfin, elle affirme certes avoir toujours accompli son travail, même à distance, mais elle ne conteste pas être restée connectée des heures alors que quelques actes seulement avaient été enregistrés. Elle ne conteste pas, par exemple, que le 28 janvier 2025, elle n'avait effectué que deux requêtes de mainlevée, à 10h24 et 10h31, soit à des moments très rapprochés, sans prétendre avoir accompli un autre de ces actes plus tard dans la journée.

Elle soutient certes qu'elle accomplissait d'autres actes non enregistrés, mais ne le rend pas vraisemblable, en produisant par exemple la correspondance électronique qu'elle évoque. Le rendement supérieur aux attentes pour lequel elle soutient avoir été félicitée avant la période de travail en question ne permet pas d'atténuer ou de compenser ces manquements.

L'intimé disposait ainsi de motifs suffisants pour décider de mettre fin aux rapports de service dans l'intérêt du bon fonctionnement du service. À lui seul, le traitement du dossier d'une amie aurait d'ailleurs suffi.

La recourante fait encore valoir un *management* déficient et les comportements inappropriés dont elle aurait été la victime. Les éventuels défauts dans l'organisation ou l'encadrement n'atténuent en rien les manquements reprochés à la recourante. Celle-ci ne soutient par ailleurs pas avoir saisi le groupe de confiance des mauvais traitements dont elle aurait été victime. Ceux-ci ne justifieraient

cependant pas ni n'expliqueraient, en toute hypothèse, qu'elle ait traité le dossier d'une amie en violation de ses engagements déontologiques ni accusé des arrivées tardives répétées ou travaillé à distance de manière peu assidue.

Il suit de là que la décision attaquée est conforme à la loi et ne procède ni d'un abus ni d'un excès du pouvoir d'appréciation de l'autorité.

Mal fondé, le recours devra être rejeté.

- 8.** Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- 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).

La valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 26 septembre 2025 par A_____ contre la décision de la commandante de la police du 26 août 2025 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature de la recourante ou de leur mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF ; le présent arrêt et les pièces en possession de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Alireza MOGHADDAM, avocat de la recourante, ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

Siégeant : Eleanor McGREGOR, présidente, Karine STECK, Florence KRAUSKOPF, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

F. SCHEFFRE

E. McGREGOR

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

