

BGer 1C_473/2025 vom 3. Februar 2026

Bundesgericht, 2026-02-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_473_2025

FR: TF 1C_473/2025 du 3 février 2026

IT: TF 1C_473/2025 del 3 febbraio 2026

Erwägungen

E. 1

L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public. S'agissant d'une contestation pécuniaire, le motif d'exclusion du recours en matière de droit public prévu par l' art. 83 let . g LTF ne s'applique pas (arrêts 1C_662/2023 du 2 avril 2024 consid. 1; 8C_295/2019 du 5 mai 2020 consid. 1.2). La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF). En tant que destinataire de la décision de résiliation et partie à la procédure cantonale, le recourant bénéficie de la qualité pour recourir. Pour le surplus, interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est recevable, sous réserve d'une motivation suffisante des griefs.

E. 2

Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu, en raison d'une pièce qui avait été écartée du dossier et du refus par les précédents juges d'entendre d'autres témoins. Dans ce cadre, il fait aussi grief à l'instance précédente d'avoir omis de tenir compte de certains faits.

E. 2.1

Le droit d'être entendu garanti par l' art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit 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 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le refus d'une mesure probatoire par appréciation anticipée des preuves ne peut être remis en cause devant le Tribunal fédéral qu'en invoquant l'arbitraire (art. 9 Cst.) de manière claire et détaillée (cf. art. 106 al. 2 LTF ; ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 144 II 427 consid. 3.1.3).

Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Le Tribunal fédéral n'a pas à déterminer quelle est l'interprétation correcte que l'autorité cantonale aurait dû donner des dispositions applicables; il doit uniquement examiner si l'interprétation qui a été faite est défendable. Par conséquent, si celle-ci ne se révèle pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou

de la législation cantonale en cause, elle sera confirmée, même si une autre solution paraît également concevable, voire préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 148 II 465 consid. 8.1; 148 I 145 consid. 6.1; 144 I 170 consid. 7.3).

E. 2.2

La cour cantonale a estimé que les témoins entendus ainsi que les pièces du dossier suffisaient pour se faire une idée claire et complète du déroulement des faits pertinents. Elle a en outre retranché du dossier la pièce n° xxx, considérant qu'il était probable qu'elle avait été transmise au recourant par le biais d'une violation du secret de fonction, ce d'autant plus que son utilité était limitée puisqu'elle correspondait pour l'essentiel aux déclarations de l'un des témoins entendus.

La pièce n° xxx est une note de synthèse du 30 novembre 2023 sur le processus de recrutement du recourant, adressée par la responsable des ressources humaines du DACM à la directrice adjointe du Département de la culture et de la transition numérique. Elle a été écartée au motif qu'il s'agissait d'une note interne, contenant des données de tiers, ne devant pas figurer au dossier et qui avait probablement été obtenue de manière illicite par le recourant. Ce dernier se plaint de n'avoir pas pu s'exprimer sur cette motivation, sans pour autant la remettre en cause et démontrer que son caractère illicite n'aurait pas dû être retenu. Contrairement à ce qu'il soutient, une pesée des intérêts a bien été effectuée par l'instance précédente afin de déterminer si ce moyen de preuve illicite pouvait néanmoins être utilisé (cf. ATF 139 II 7 consid. 6; arrêt 8C_7/2020 du 3 novembre 2020 consid. 5). Cela étant, il n'était pas critiquable de relativiser l'intérêt à l'utilisation de la pièce n° xxx, dans la mesure où la responsable des ressources humaines (RH) a de toute manière pu s'exprimer sur le processus d'engagement lors de son audition par la Cour de justice, y compris sur les étapes ayant précédé celui-ci et en particulier sur les connaissances des membres du comité de sélection quant à la situation personnelle du recourant et de son domicile en France. Il ressort par ailleurs des autres pièces du dossier, en particulier de la pièce n° yyy, qu'un contrôle de conformité du processus de recrutement avait été organisé, de sorte que la pièce n° xxx, qui contient aussi cette information, n'est pas déterminante sur ce point. Dès lors que les précédents juges ont entendu les personnes ayant participé à cette procédure de sélection, l'audition de la directrice adjointe du Département de la culture et de la transition numérique ou encore de la conseillère municipale en charge du DACM pouvait sans arbitraire être tenue pour non essentielle. Le fait qu'un contrôle de la conformité du processus de sélection avait été effectué avant l'engagement du recourant n'est du reste pas décisif, puisque les motifs qui ont conduit les précédents juges à retenir que ce processus était vicié n'étaient justement pas connus à ce moment-là. Enfin, au vu des autres éléments qui apportaient déjà suffisamment d'indications quant au déroulement des faits pertinents, il n'apparaît pas arbitraire de n'avoir pas requis la production du rapport du service du contrôle financier (CFI) qui portait au demeurant, selon les explications de l'intimée, sur les agissements en général de la co-directrice du DACM et donc également sur d'autres employés que le recourant.

Dans ces conditions, le recourant ne parvient pas à démontrer qu'il était insoutenable de considérer que les faits pertinents relatifs à la régularité du processus de recrutement ressortaient déjà des auditions et des pièces du dossier. La Cour de justice pouvait ainsi écarter les autres moyens de preuve requis, par appréciation anticipée, ce qui conduit au rejet de ce grief.

E. 3

Sur le fond, le recourant soutient que son licenciement, en plus de lui avoir été signifié en violation de son droit d'être entendu, reposerait sur un motif abusif et lui ouvrirait le droit à une indemnisation correspondant à 12 mois de salaire.

E. 3.1

Les rapports de service entre la Ville de Genève et son personnel font l'objet du Statut du personnel de la Ville de Genève (cf. art. 1 SVPG) et de son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP; LC 21 152.0).

E. 3.1.1

Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SVPG). Selon l'art. 32 SVPG, pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (al. 1). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (al. 2). L'art. 336 CO est applicable en cas de licenciement abusif (al. 3).

Si la chambre administrative de la Cour de justice retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au Conseil administratif la réintégration de la personne intéressée; d'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire (art. 105 al. 1 SVPG). En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité qui s'élève, lorsqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat sans juste motif, à un montant qui ne peut être inférieur à 3 mois et supérieur à 12 mois du dernier traitement brut (cf. art. 105 al. 3 let. b SVPG). Lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'art. 336 CO ou des art. 3 ou 10 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1), la chambre administrative de la Cour de justice annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée (art. 106 SVPG).

Selon l'art. 34 al. 2 SVPG, s'appliquant après la période d'essai, un licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé, tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre.

E. 3.1.2

Sauf dans les cas cités expressément à l'art. 95 LTF, le recours ne peut pas être formé pour violation du droit cantonal (et communal) en tant que tel. Il est néanmoins possible de faire valoir que l'application du droit cantonal (et communal) viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF; la partie recourante doit indiquer quelle disposition constitutionnelle a été violée et démontrer par une argumentation précise en quoi consiste la violation, sous peine d'irrecevabilité (cf. ATF 150 I 80 consid. 2.1; 149 III 81 consid. 1.3).

E. 3.2

Selon la jurisprudence, durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions

matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. L'autorité de recours n'a donc 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 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2; 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2). La période probatoire est en effet aménagée afin de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (cf. en droit privé: ATF 136 III 562 consid. 3 et 129 III 124 consid. 3.1; en droit de la fonction publique: arrêts 8C_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 5.3.2 et 8C_518/2011 du 18 avril 2012 consid. 6.1). En d'autres termes, avant la fin de la période probatoire, les parties ne peuvent pas s'attendre à ce que les rapports de travail s'inscrivent dans la durée (arrêts 1C_321/2024 du 18 novembre 2024 consid. 4.1; 8C_370/2021 du 24 juin 2021 consid. 5.1 et les arrêts cités).

E. 3.3

En l'espèce, la Cour de justice a considéré que la continuation des rapports de service n'était pas souhaitable en raison de la manière dont le processus de recrutement avait été mené, ce quand bien même les prestations du recourant n'étaient nullement en cause et que ce dernier n'avait lui-même fait preuve de manque de transparence que de manière marginale.

Ce raisonnement n'est pas arbitraire. Dans le contexte particulier de la période probatoire, destinée à l'établissement et au développement d'un rapport de confiance entre les parties, il n'était pas insoutenable de considérer que la manière dont avait été engagé le recourant avait atteint à ce lien de confiance, de sorte à ne pas favoriser une poursuite des rapports de travail. En dépit des critiques du recourant, il est en effet établi que la co-directrice C._____ n'aurait pas dû participer au processus d'engagement, en raison des liens personnels qu'elle entretenait avec lui et de sa fonction qui lui a permis de favoriser sa candidature. L'audition d'un témoin par la Cour de justice a ainsi permis d'établir que trois des quatre membres du comité de sélection préféraient dans un premier temps la seconde candidature à celle du recourant et que c'est en raison de l'insistance de la co-directrice, qui a également usé dans une certaine mesure de pression en indiquant qu'un non-engagement du recourant conduirait à une reprise

ab ovo du processus de recrutement, que le choix s'est en définitive porté sur ce dernier. Les critiques relatives à un manque d'instruction sur ce point sont inopérantes, au vu des auditions qui ont été menées, respectivement tentées s'agissant de la co-directrice qui a refusé d'être entendue. Ces éléments suffisaient à démontrer que la continuation des rapports de travail n'était pas souhaitable pour l'intimée dans de telles circonstances, indépendamment du fait que le manquement dans la procédure de sélection ne provenait en définitive pas du recourant. Le recourant se limite encore à invoquer un comportement contraire à la bonne foi de l'intimée, sans démontrer dans quelle mesure les conditions de la protection de la bonne foi seraient en l'espèce réalisées (cf. art. 42 al. 2 et 106 al. 2 LTF; ATF 146 I 105 consid. 5.1.1). Enfin, contrairement à ce qui est soutenu dans le recours, le retentissement médiatique de cette affaire n'a pas constitué le motif du licenciement, mais a été le corollaire de la série d'engagements irréguliers effectués au sein du DACM. La thèse

selon laquelle l'intimée aurait fondé sa motivation

a posteriori afin de préserver son image publique en raison de la controverse relayée par la presse n'est basée sur aucun motif objectif et résulte de la seule interprétation appellatoire des faits par le recourant, ce qui n'est pas propre à démontrer le caractère arbitraire du raisonnement de la cour cantonale.

Au vu de ce qui précède, l'autorité de nomination était libre de se départir des rapports de service, au motif que les chances de succès d'une collaboration future n'étaient pas favorables dans de telles conditions. Il n'était par conséquent pas choquant pour les précédents juges de considérer que le lien de confiance nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées était rompu, ce qui en cours de période probatoire suffit comme motif de licenciement (cf. arrêt 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.5). Pour autant qu'il soit recevable, le grief est partant rejeté.

E. 3.4

L'instance précédente a retenu que le licenciement était contraire au droit, en raison de la violation du droit d'être entendu du recourant qui n'avait pas été invité à se déterminer avant d'être licencié. Selon elle, ce vice ne pouvait pas être réparé en raison de ses pouvoirs d'examen et de décision limités. Cette violation du droit justifiait toutefois une indemnité correspondant à trois mois du dernier traitement brut.

En tant que le recourant fonde son grief relatif à l'indemnité qui lui a été octroyée sur la prémisse que sa résiliation serait abusive, il est sans objet. Pour le reste, il ne démontre pas que l'indemnisation aurait été fixée arbitrairement à trois mois de salaire, malgré son devoir de motivation accru (cf. art. 106 al. 2 LTF), de sorte qu'il ne sera pas entré en matière sur ce grief.

E. 3.5

Le grief relatif aux frais et dépens devant l'instance cantonale est aussi sans objet, en tant qu'il dépend de la reconnaissance du caractère abusif du licenciement, ce que le recourant n'obtient en l'occurrence pas.

E. 4

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité, aux frais du recourant qui succombe (art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (cf. art. 68 al. 3 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.