

GE_GERICHTE ATA/150/2026 vom 10. Februar 2026

GE Cour de justice, 2026-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_150_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/150/2026 du 10 février 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/150/2026 del 10 febbraio 2026

Regeste

Résumé: Rejet du recours contre le licenciement d'un employé pendant sa période probatoire, prolongée d'une année en raison de prestations professionnelles insuffisantes. Rejet de son grief tendant à remettre en cause la décision de prolonger sa période probatoire, dans le cadre de son recours contre la décision de licenciement, conformément aux règles de la bonne foi limitant l'invocation d'un vice de forme vu l'absence de démarche du recourant dans un délai raisonnable à la suite de ladite prolongation. Pas de violation du droit d'être entendu sous l'angle de l'obligation de motiver la décision attaquée. Pas de violation du principe de proportionnalité, la procédure de reclassement n'étant applicable qu'au fonctionnaire, statut qu'il n'a in casu pas acquis.

Erwägungen

E. 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. 60 al. 1 let. a et b et art. 62 al. 1 let. a et al. 4 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31 al. 1 LPAC).

E. 2

Il convient d'abord de cerner l'objet du litige.

E. 2.1

L'acte attaqué est la décision de licenciement du 29 avril 2025, notifiée début mai 2025. Cette décision intervient pendant la prolongation de la période probatoire, motivée par l'insuffisance des prestations professionnelles du recourant pour les motifs évoqués à son entretien du 13 février 2024 avec sa supérieure hiérarchique directe, qui font l'objet du compte rendu produit dans le dossier.

E. 2.2

Dans la présente procédure, le recourant tente de remettre en question la prolongation de la période probatoire, pourtant annoncée à l'issue de l'entretien du 13 février 2024 et confirmée dans la lettre du 26 mars 2024. En effet, ses droits diffèrent selon que le licenciement litigieux intervient pendant sa période probatoire ou après celle-ci, par exemple s'agissant de l'obligation de procéder au reclassement du collaborateur (art. 48A du statut) ou des conditions de licenciement (art. 62 du statut). En effet, il doit être considéré comme un employé s'il est encore en période probatoire (art. 6 LPAC), alors qu'il acquiert le statut de fonctionnaire après celle-ci, sous certaines conditions (art. 47 et 49 ss du statut ; art. 5 LPAC).

- 8/16 - A/1974/2025 En revanche, aucune partie ne conteste, à raison, que la période probatoire du recourant est de deux ans et qu'elle peut être prolongée d'une année (art. 49 al. 2 du statut ; art. 5A du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01 ; art. 47 al. 1 du 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). En effet, selon l'art. 5A let. e RTrait, applicable aux membres du personnel des HUG (art. 1 RTrait et art. 1 al. 1 let. b LTrait ; art. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05), la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement, d'un an maximum en cas de prestations insuffisantes.

E. 2.3

Ainsi, avant d'examiner la validité de la décision de résiliation formellement attaquée, il convient d'identifier le statut du recourant au moment du prononcé de celle-ci pour déterminer les règles applicables au licenciement querellé.

E. 3

Cette question relative au statut du recourant dépend de la prolongation de la période probatoire jusqu'au 1er juillet 2025, communiquée au recourant en tout cas dans le courrier du 26 mars 2024, à la suite de son entretien du 13 février 2024 avec sa supérieure directe au sujet de ses prestations. En effet, le licenciement litigieux a été prononcé fin avril et notifié début mai 2025, soit plus de deux ans après l'engagement du recourant en tant que contrôleur de gestion survenu le 15 juillet 2022.

E. 3.1

Il est vrai, comme le relève le recourant et selon un principe général valable pour tous les domaines du droit, notamment en droit administratif (arrêt du Tribunal fédéral 9C_507/2024 du 5 novembre 2025 consid. 1.3), que l'absence d'indication du délai et de la voie de recours, exigences formelles de la décision (art. 46 al. 1 LPA), ne peut pas causer de préjudice aux parties (art. 47 LPA). Cela étant, selon la jurisprudence constante, une décision irrégulièrement notifiée est inopposable à ceux qui auraient dû en être les destinataires, mais la protection des parties est suffisamment garantie lorsque la notification irrégulière atteint son but malgré cette irrégularité. Il y a lieu d'examiner, d'après les circonstances du cas concret, si les parties intéressées ont réellement été induites en erreur par l'irrégularité de la notification et ont, de ce fait, subi un préjudice. Il convient à cet égard de s'en tenir aux règles de la bonne foi qui imposent une limite à l'invocation du vice de forme. Ainsi, l'intéressé doit agir dans un délai raisonnable dès qu'il a connaissance de quelque manière que ce soit de l'existence de la décision qu'il entend contester. Cela signifie notamment qu'une décision, fût-elle notifiée de manière irrégulière, peut entrer en force si elle n'est pas déférée au juge dans un délai raisonnable (arrêt du Tribunal fédéral 2D_38/2021 du 4 février 2022 consid. 4.5). Contrevient notamment aux règles de la bonne foi celui qui reste

- 9/16 - A/1974/2025 inactif pendant deux mois (arrêt du Tribunal fédéral 2C_1021/2018 du 26 juillet 2019 consid. 4.2 et les arrêts cités). Le principe de la bonne foi oblige celui qui constate un prétendu vice de procédure à le signaler immédiatement, à un moment où il pourrait encore être corrigé, et lui interdit d'attendre en restant passif afin de pouvoir s'en prévaloir ultérieurement, devant l'autorité de recours (ATF 132 II 485 consid. 4.3 ; arrêt du

Tribunal fédéral 2F_12/2025 et 2C_72/2025 du 4 septembre 2025 consid. 5.2). Le destinataire d'un acte ne contenant pas l'indication des voies de droit et ne mentionnant pas qu'il s'agit d'une décision, mais dont le caractère décisionnel est reconnaissable, ne peut pas simplement l'ignorer. Il est au contraire tenu de l'attaquer dans le délai ordinaire pour recourir ou, en cas de doute, d'entreprendre, dans un délai raisonnable, les démarches nécessaires pour sauvegarder ses droits, notamment se renseigner sur les moyens d'attaquer cet acte (arrêt du Tribunal fédéral 2C_107/2024 du 19 août 2024 consid. 5.2) En tout état, si la bonne foi impose au justiciable d'agir dans un délai raisonnable lorsqu'il a suffisamment d'éléments pour soupçonner l'existence d'une décision, ce principe ne signifie pas pour autant que le délai pour exercer une voie de droit commence à courir au moment où le justiciable dispose de ces indices, mais uniquement lorsqu'il a pu prendre connaissance de la décision notifiée irrégulièrement dans son dispositif et ses motifs (arrêt du Tribunal fédéral 2C_1021/2018 du 26 juillet 2019 consid. 4.2 et les arrêts cités).

E. 3.2

En l'espèce, le recourant connaissait, à l'issue de l'entretien du 13 février 2024, l'intention de sa hiérarchie de prolonger sa période probatoire d'une année en raison de ses prestations jugées insuffisantes pour assumer le poste de contrôleur de gestion. Cette intention a été concrétisée et confirmée par le courrier du 26 mars 2024, qu'il ne conteste pas avoir reçu. Dans ce courrier, les HUG manifestent très clairement leur volonté de ne pas nommer le recourant à l'échéance de la période usuelle de deux ans dès son engagement, soit mi-juillet 2024, mais de prolonger cette période d'une année, soit jusqu'au 1er juillet 2025, compte tenu de ses « prestations professionnelles insuffisantes ». Ils indiquent le fondement juridique de cette décision, terme utilisé dans le corps de la lettre – bien qu'omis dans l'intitulé de celle-ci qui vise sa « nomination ». Dans ces circonstances, le caractère décisionnel de cette lettre, très clair, ne pouvait échapper au recourant. Ainsi, si ce dernier était en désaccord avec cette décision, il lui revenait, dès la réception dudit courrier, soit fin mars 2024 ou, au plus tard, début avril 2024, d'entreprendre dans un délai raisonnable toute démarche utile pour se renseigner et contester cette décision de prolonger d'une année sa période probatoire. En l'absence de telles démarches dans un délai raisonnable dès ce moment, cette prolongation est entrée en force et devenue opposable au recourant. En tous les cas, celui-ci est forclos à s'en plaindre dans le cadre du présent recours déposé plus d'un an après la lettre du 26 mars 2024, conformément à la jurisprudence susmentionnée - 10/16 - A/1974/2025 limitant, au-delà d'un délai raisonnable, l'invocation d'un vice de forme pourtant d'emblée reconnaissable à la simple lecture de la lettre.

E. 3.3

Quant au grief tiré de la violation alléguée de son droit d'être entendu, il doit également être écarté, dans la mesure où il ne s'agit pas en l'espèce d'un motif de nullité vu les éléments discutés entre le recourant et sa supérieure directe lors de l'entretien du 13 février 2024, ayant précédé la prolongation de sa période probatoire. En effet, selon la jurisprudence, les vices de procédure qui tiennent à des violations du droit d'être entendu sont en soi guérissables et ne conduisent en règle générale qu'à l'annulabilité de la décision entachée du vice. S'il s'agit cependant d'un manquement particulièrement grave aux droits essentiels des parties, les violations du droit d'être entendu entraînent aussi la nullité. Cela est en particulier le cas lorsque l'intéressé n'a pas connaissance d'une décision faute de notification ou lorsqu'il n'a pas eu l'occasion de prendre part à une procédure dirigée contre lui (ATF

129 I 361 consid. 2.1). Or, le recourant ne se trouve pas dans de telles situations vu les circonstances précitées. Par ailleurs, le droit d'être entendu n'est pas une fin en soi. Il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire ne débouche sur un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure, notamment à l'administration des preuves. Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation du droit d'être entendu a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_432/2024 du 19 mai 2025 consid. 2.1.1). Dans la présente espèce, même à considérer que le droit de s'exprimer du recourant sur la position de sa hiérarchie lors de l'entretien du 13 février 2024 n'ait pas pu amplement s'y déployer, il ne s'agirait toutefois pas d'un motif de nullité, susceptible d'être invoqué en tout temps, mais d'un potentiel vice de forme devant être invoqué dans le délai de recours ordinaire, conformément aux règles susmentionnées de la bonne foi en lien avec une notification irrégulière. Il en va de même pour l'argument selon lequel la prolongation de la période probatoire ne reposerait pas sur une insuffisance de ses prestations, ce qui constitue un vice relatif à la validité matérielle de cette décision. En ne contestant pas cet élément dans ledit délai conformément à la jurisprudence précitée et dans le respect du principe de la bonne foi, le recourant est désormais forclos à l'invoquer et ce potentiel vice est considéré guéri vu l'expiration dudit délai.

E. 3.4

Dès lors, c'est en vain que le recourant tente, dans la présente procédure, de remettre en cause la décision des HUG de prolonger sa période probatoire jusqu'au 1er juillet 2025. Il en résulte qu'au moment du prononcé de la décision de résiliation attaquée, le recourant était en période probatoire et avait la qualité d'employé, et non de fonctionnaire.

- 11/16 - A/1974/2025 Il faut donc lui appliquer les règles applicables aux employés dans le cadre du présent recours contre son licenciement du 29 avril 2025, notifié début mai 2025, soit pendant sa période probatoire.

E. 4

Il convient à présent d'examiner la validité du licenciement litigieux au regard des règles applicables aux employés.

E. 4.1

La LPAC s'applique au personnel des HUG, sous réserve des dispositions particulières figurant dans la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05 ; art. 1 al. 1 let. e LPAC, art. 1 al. 1 LEPM et art. 57 ss du statut).

E. 4.2

Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. L'art. 21 al. 1 LPAC dispose 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. En vertu de l'art. 20 al. 3 LPAC, 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. En revanche et comme la chambre administrative l'a déjà jugé (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 et les arrêts cités), l'autorité intimée n'a pas besoin de démontrer l'existence de motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, ni de respecter la procédure de reclassement (art. 48A du statut), puisque

le recourant n'est pas fonctionnaire, mais est employé pour les raisons susmentionnées.

E. 4.3

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 s'avère 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. 5.4 ; ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c et les arrêts cités).

E. 4.4

De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 ; ATA/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 7b ; ATA/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités).

E. 4.4.1

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. L'autorité doit exercer son libre pouvoir d'appréciation

- 12/16 - A/1974/2025 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/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 et les références citées). 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_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

E. 4.4.2

Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101) 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).

Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/1269/2021 du 23 novembre 2021 consid. 7). Le Tribunal fédéral a toutefois eu l'occasion de confirmer que, dans le cadre d'un licenciement en période probatoire, une impossibilité d'établir une relation de confiance nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées suffisait comme motif de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.5).

E. 4.5

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. 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/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 7b ; MGC 1996 43/VI 6361).

E. 4.6

Le droit d'être entendu est garanti à l'art. 29 al. 2 Cst.

E. 4.6.1

Il comprend notamment le droit de produire et de faire administrer les preuves pertinentes, 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 n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de

- 13/16 - A/1974/2025 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_464/2025 du 1er décembre 2025 consid. 3.1).

E. 4.6.2

Le droit d'être entendu implique également, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. Il suffit que le juge (ou l'autorité) mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que la partie intéressée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Il ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties ; il peut se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige (ATF 142 II 154 consid. 4.2 et les arrêts cités). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_486/2025 du 15 décembre 2025 consid. 5.1 ; 2C_432/2025 du 20 octobre 2025 consid. 3.1).

E. 4.7

En l'espèce, l'absence du terme « décision » dans l'objet de la décision de licenciement querellé n'a pas entraîné de préjudice (art. 47 LPA), puisque le collaborateur, assisté d'un avocat, a pu recourir devant la chambre de céans en temps utile et y présenter ses

arguments. Ce grief n'a donc pas d'influence sur l'issue du litige et doit être écarté. Il en va de même du grief tiré d'une prétendue violation du droit d'être entendu, sous l'angle de l'obligation de motiver. En effet, si certes les motifs à l'origine du licenciement litigieux ne figurent pas explicitement dans la décision attaquée du 29 avril 2025, celle-ci fait clairement référence aux motifs exposés lors de l'entretien de service du 20 mars 2025, reproduits dans le compte rendu y relatif, et sur lesquels le recourant a pu émettre ses observations. Dès lors, ce dernier pouvait tout à fait comprendre les raisons pour lesquelles les HUG avaient décidé de mettre fin à leur relation de travail et attaquer cette décision en toute connaissance de cause devant la chambre administrative, ce qu'il a d'ailleurs fait. Celle-ci peut au surplus dûment exercer le contrôle judiciaire, vu que le compte rendu de l'entretien de service du 20 mars 2025 expose clairement les motifs du licenciement, d'ailleurs annoncés dans la lettre de convocation du 3 mars 2025 visant la « qualité de vos prestations » en mentionnant deux dispositions du statut.

E. 4.8

Sur le fond, la position du recourant ne peut être suivie, étant précisé qu'il s'agit in casu d'un licenciement en période probatoire, qui confère une large marge d'appréciation à l'autorité intimée. En effet, les raisons, pour lesquelles les HUG ont décidé, malgré la prolongation de la période probatoire, de résilier leur relation de travail avec le recourant, portent

- 14/16 - A/1974/2025 sur la qualité de ses prestations professionnelles, jugée insuffisante, en dépit des formations suivies par le recourant et des points à améliorer sur lesquels sa hiérarchie a attiré son attention lors des entretiens d'avril 2023 et de février 2024. Il s'agit en particulier de son niveau d'expertise et de sa capacité à émettre des analyses utiles à la mission attachée à son poste. En février 2024, en sus de la question controversée du nombre et de la fréquence des reports de délai demandés, sa hiérarchie lui reprochait de rendre des analyses manquant de réflexion et sans un rapport, même léger, contenant des constats, des pistes d'amélioration et des points d'attention. L'insuffisance de la qualité de son travail transparaît d'ailleurs dans le certificat de travail intermédiaire établi le 11 mars 2024, à la demande du recourant. Si ce document énumère les missions attachées à son poste, aucun commentaire n'y est mentionné au sujet de la qualité de ses prestations. Ces éléments problématiques sont repris lors de l'entretien de service, au cours duquel la hiérarchie énumère, à titre d'exigences non atteintes par le recourant, une connaissance limitée des structures tarifaires et de leur fonctionnement, l'absence de réflexion sur les éléments clés d'une analyse et des analyses purement descriptives sans réflexion approfondie, en sus d'autres éléments évoqués plus haut. Dans ces circonstances, la décision de licenciement litigieuse repose sur des éléments concrets et objectifs, susceptibles d'entraver l'accomplissement des tâches attribuées au poste occupé par le recourant. Elle ne viole pas le principe de proportionnalité, puisque les HUG lui ont donné, depuis l'entretien d'avril 2023, l'occasion de s'améliorer et de remédier aux difficultés identifiées, en l'informant sur les points problématiques et en lui offrant, en sus de la formation de base dispensée lors de ses premiers mois, une formation supplémentaire de trois jours fin avril 2023, étant rappelé que le recourant, employé, ne bénéficie pas de la procédure de reclassement. Le fait qu'une partie de ses tâches ait satisfait ses collègues ou été utile à son service ne change rien à l'appréciation de son travail par sa hiérarchie qui avait, comme l'adjointe de direction le relève lors de l'entretien de service, une vue d'ensemble sur la réalisation de ses tâches. En considérant pour les raisons susévoquées qu'il ne répondait que partiellement aux attentes

du poste, malgré son comportement apprécié de sa hiérarchie, les HUG pouvaient, sans commettre d'abus de pouvoir d'appréciation, estimer que la poursuite de leurs rapports de travail avec le recourant compliquerait l'accomplissement des missions confiées au service dans lequel il était employé. Enfin, en notifiant la décision de licenciement début mai 2025 avec effet pour le 31 août 2025, le délai de résiliation de trois mois est bien respecté. Par conséquent, le recours doit être rejeté. Il n'y a dès lors pas lieu de donner suite aux offres de preuves des HUG. Il en va de même des auditions sollicitées par le recourant, qui portent sur des éléments non déterminants pour l'issue du litige, tels qu'une éventuelle augmentation de son taux d'activité et l'existence de messages le félicitant sur son travail.

- 15/16 - A/1974/2025

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). Il ne sera alloué aucune indemnité de procédure aux HUG, qui disposent de leur propre service juridique (ATA/605/2021 du 8 juin 2021 consid. 14 et les références citées). 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).

* * * * *

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