

GE_GERICHTE ATA/453/2017 vom 25. April 2017

GE Cour de justice, 2017-04-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_453_2017

FR: GE_GERICHTE ATA/453/2017 du 25 avril 2017

IT: GE_GERICHTE ATA/453/2017 del 25 aprile 2017

Regeste

Résumé: Licenciement d'un employé de la Fondation des parkings pendant le temps d'essai de trois mois prévu par le contrat. L'administration disposant d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre les rapports de service pendant la période d'essai, elle était fondée à considérer que le comportement du recourant (trop individualiste et avec un fort esprit de contradiction) était de nature à poser des problèmes dans la poursuite de la relation de travail. Par ailleurs, pas de violation des principes constitutionnels invoqués (droit d'être entendu, bonne foi et arbitraire). Recours rejeté.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 21 al. 3 de la loi sur la fondation des parkings du 17 mai 2001 - LFPark - H 1 13 ; art. 2 al. 3, 56 al. 4, 66 al. 1 et 67 al. 2 des statuts). 2) a. Afin de favoriser sa politique des déplacements, l'État encourage la construction de parcs de stationnements, dont la gestion est confiée à la fondation des parkings, fondation de droit public pour la construction et l'exploitation de parcs de stationnements (art. 1 LFPark). Les employés de la fondation sont liés à elle par un rapport de droit public (art. 21 al. 1 LFPark). Le conseil de fondation établit le statut du personnel et fixe les traitements, après consultation dudit personnel (art. 21 al. 2 LFPark). En cas de litige concernant les relations de travail, l'organe de recours est la chambre administrative (art. 21 al. 3 LFPark).

b. En application de cette disposition, le conseil de la fondation (ci-après : le conseil) a édicté les statuts du personnel du 8 décembre 2008, entrés en vigueur le 1er janvier 2009.

- 12/21 - A/912/2016 3)

Selon l'art. 1 des statuts, le conseil est l'autorité supérieure de la Fondation. Le conseil peut déléguer au bureau la compétence de procéder à l'engagement et au licenciement du personnel (art. 3 al. 1 des statuts). Le bureau peut déléguer au directeur général de la fondation la compétence de procéder à l'engagement et au licenciement des membres du personnel, à l'exclusion des cadres supérieurs (art. 3 al. 2 let. a des statuts). En cas de licenciement, le directeur consulte au préalable le bureau.

Le personnel de la fondation est régi par les statuts (art. 4 al. 1 des statuts). 4)

Dans son recours et dans ses observations finales, le recourant sollicite l'audition de témoins.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt

du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 137 I 195 consid. 2.3.1; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_544/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.1 ; 1C_582/2012 du 9 juillet 2013 consid. 2.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C_481/2013 du 30 mai 2013 consid. 2.1 ; ATA/643/2016 du 26 juillet 2016 et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; 134 I 83 consid. 4. et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 et les arrêts cités).

En l'espèce, il ne se justifie pas de procéder aux auditions requises par le recourant, le dossier contenant suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige en pleine connaissance de cause en l'état de la procédure. Par ailleurs, les motifs pour lesquels le recourant sollicite l'audition de témoins (soit les prétendues garanties données par la fondation aux candidats, l'implication du recourant dans sa formation et son entente avec la majorité de ses

- 13/21 - A/912/2016 collègues) ne sont pas pertinents pour l'issue du litige, comme cela ressort des considérants ci-après. Il ne sera en conséquence pas donné suite à sa requête. 5)

Le recourant fait tout d'abord valoir une violation de son droit d'être entendu, soutenant que la décision de le licencier aurait déjà été prise avant même qu'il ne soit entendu par sa hiérarchie, que les éléments justifiant son licenciement n'auraient pas été évoqués, qu'il n'aurait pu s'exprimer sur son dossier personnel et les éléments justifiant son licenciement que devant le bureau, soit après avoir été licencié, et qu'il ignorerait les éventuelles mesures d'instruction prises par le bureau.

a. Le droit d'être entendu 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 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1). 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 136 I 265 consid. 3.2). 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 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 et les références citées). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1). Par exemple, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_269/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, *Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure*, in RJN 2005, p. 51ss, p. 64).

c. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même

- 14/21 - A/912/2016 pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 4e et la doctrine citée). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/747/2016 précité consid. 4e et les références citées).

d. L'art. 56 al. 1 des statuts prévoit expressément qu'avant de notifier une résiliation, la fondation doit entendre l'intéressé. Par ailleurs, l'alinéa 2 de cette même disposition stipule que la lettre de résiliation doit contenir les motifs de celle-ci et mentionner expressément que l'intéressé dispose d'un délai de trente jours pour recourir contre la résiliation.

e. Dans l'ATA/149/2013 du 5 mars 2013, la chambre administrative a établi que la possibilité de s'adresser au bureau de la fondation en cas de licenciement constituait une voie d'opposition. L'autorité statuant avec libre pouvoir d'examen sur l'opposition (conformément à l'art. 50 al. 2 LPA), une violation du droit d'être entendu par la direction de la fondation peut ainsi être réparée à l'occasion de l'examen du bien-fondé de la décision de licenciement par le bureau (ATA/149/2013 précité consid. 11b).

f. En l'espèce, il apparaît que le recourant a eu la possibilité de s'exprimer sur les motifs de son licenciement lors de l'entretien du 6 novembre 2015. En effet, il ressort du courrier de licenciement du même jour, récapitulant la décision prise pendant ledit entretien, qu'il avait été reçu par sa hiérarchie pour déterminer si la relation de travail serait poursuivie. Dans la mesure où il ne correspondait pas au profil requis, la décision avait été prise de le licencier. M. B_____ a précisé à l'audience de comparution personnelle des parties que lors de cet entretien, ils avaient donné au recourant l'occasion de s'exprimer sur les faits, mais que cela

ne les avait pas amenés à changer leur appréciation et qu'ils l'avaient dès lors licencié. Le droit d'être entendu du recourant n'a dès lors pas été violé.

Par ailleurs, le recourant a formé une opposition circonstanciée à l'encontre de cette décision auprès du bureau, puis a été entendu par celui-ci le 1er février 2016. Dans le cadre de son opposition, il a pu faire valoir tous ses arguments de fait et de droit à l'encontre de son licenciement, et a disposé alors de l'intégralité de son dossier personnel, y compris le document intitulé « suivie

- 15/21 - A/912/2016 recrue école octobre 2015 », contenant son évaluation lors de sa formation. Enfin, si le bureau a entendu MM. C _____ et B _____ hors de la présence du recourant, ces mêmes personnes ont été entendues par la chambre administrative lors de l'audience de comparution personnelle des parties. Ainsi, toute éventuelle violation de son droit d'être entendu aurait en tout état de cause été réparée, conformément à la jurisprudence en la matière.

Mal fondé, ce grief sera écarté. 6) a. Le recourant soutient ensuite que son licenciement aurait été rendu en violation des dispositions régissant la relation de travail, soit en particulier qu'il serait injustifié (art. 56 al. 6 des statuts).

b. La fin des rapports de service est réglée aux articles 52ss des statuts. Selon l'art. 53 des statuts, le congédiement du personnel relève du CO, applicable à titre de droit public supplétif dans la mesure où les dispositions des statuts n'y dérogent pas. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine durant les trois premiers mois, et d'un mois à partir du quatrième mois pour les cadres supérieurs (art. 55 al. 1 des statuts).

L'art. 56 des statuts règle la procédure de licenciement. Il a la teneur suivante :

« 1. Avant de notifier une résiliation, la fondation doit entendre l'intéressé. Si l'intéressé ne peut ou ne veut être entendu, la Fondation lui notifie la résiliation par écrit sans l'avoir entendu au préalable.

2. La lettre de résiliation doit contenir les motifs de celle-ci et mentionner expressément que l'intéressé dispose d'un délai de trente jours pour recourir contre la résiliation.

3. Après le temps d'essai, la fondation ne peut notifier une résiliation que pour un motif fondé, conformément à la loi B 5 05 des employés de l'Etat de Genève. Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de la Fondation, soit notamment en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations,
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste,
- c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

4. En cas de désaccord de l'intéressé, celui-ci peut faire recours auprès de l'autorité de recours qui est le bureau/conseil de la fondation. Un ultime recours restant toujours possible auprès du Tribunal administratif.

- 16/21 - A/912/2016

5. Lorsque le motif justifié résulte de prestations devenues insuffisantes pour des raisons de santé, l'article 62 du statut est applicable par analogie si l'intéressé a vingt ans d'ancienneté

et ne reçoit pas une rente complète de l'assurance-invalidité ou de la CIA.

6. Lorsqu'un licenciement est déclaré injustifié par le Tribunal administratif, ce dernier peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de la fondation, condamner celle-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas dix-huit mois de salaire fixe.

7. La procédure prévue aux alinéas 3, 4 et 5 de la lettre a) du présent article ne s'applique pas pendant la période d'essai.

8. La résiliation du contrat de travail doit être faite par écrit et doit parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour avant que le délai de congé ne commence à courir.

9. Les contrats conclus pour une durée déterminée prennent fin automatiquement sans qu'il soit nécessaire de les résilier au préalable. »

c. Les statuts opèrent ainsi une distinction entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé étant nécessaire pour licencier après le temps d'essai. Il sied de relever ici qu'il est licite de prévoir un temps d'essai pour un contrat de travail de durée déterminée, ce tant en droit public (ATA/254/2011 du 19 avril 2011 consid. 4d) qu'en droit privé (ATF 109 II 449 consid. 1b = JdT 1984 I 223).

d. Durant la période probatoire, 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 la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/156/2016 du 23 février 2016 consid. 4c ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 consid. 6c ; ATA/96/2014 du 18 février 2014). Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que 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, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire (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/612/2013 du 17 septembre 2013 consid. 4).

e. Le recourant soutient que dans la mesure où seuls les alinéas 3, 4 et 5 de l'art. 56 des statuts ne sont pas applicables pendant la période d'essai (art. 56 al. 7

- 17/21 - A/912/2016 des statuts), l'art. 56 al. 6 est a contrario applicable à son cas : ainsi, le licenciement donné pendant la période d'essai devrait être justifié. Il considère que les motifs invoqués par la fondation pour le licenciement sont injustifiés, car aucun de ces motifs ne serait avéré. La fondation estime de son côté que pendant la période d'essai, sa liberté contractuelle prévaut, sous réserve de l'interdiction du licenciement abusif (art. 336 CO), de la résiliation en temps inopportun (art. 336c CO) ou du licenciement immédiat injustifié (art. 337c CO).

f. Dans la mesure où les statuts font une distinction claire entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé étant nécessaire pour licencier après le temps d'essai, la jurisprudence susmentionnée sur le large pouvoir d'appréciation de l'administration pour licencier pendant la période probatoire doit trouver ici application.

En l'espèce, la fondation a constaté, après cinq semaines d'observations durant la formation, que le recourant ne correspondait pas au profil recherché : il était trop

individualiste, posait trop de questions souvent sans pertinence et avait un esprit de contradiction trop important. L'évaluation du recourant a été faite sur la base de rapports établis par une douzaine de formateurs et les constats de M. C. _____ lui-même. Par ailleurs, ce licenciement n'est ni abusif, ni donné en temps inopportun. Il ne s'agit pas non plus d'un licenciement immédiat injustifié.

Ainsi, dans la mesure où l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre les rapports de travail, elle était fondée à considérer que ce type de comportement était de nature à poser des problèmes dans la poursuite de la collaboration avec M. A. _____. Par ailleurs, la décision attaquée a comme précédemment indiqué respecté le droit d'être entendu du recourant. Les autres principes constitutionnels invoqués par le recourant, soit la bonne foi et l'interdiction de l'arbitraire, n'ont pas été violés, comme cela ressort des considérants qui suivent.

Mal fondé, ce grief sera également écarté. 7)

Le recourant soutient ensuite que la décision de licenciement devrait être annulée dans la mesure où il avait reçu l'assurance de son employeur qu'il serait définitivement engagé s'il réussissait ses examens finaux. Son licenciement serait donc contraire au principe de la bonne foi.

a. Découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 p. 193 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 ; 131 II 627 consid. 6.1 p. 637 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral

- 18/21 - A/912/2016 1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5).

b. Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (arrêts précités ; ATA/811/2012 du 27 novembre 2012 consid. 2a ; ATA/398/2012 du 26 juin 2012 consid. 8 ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, Vol. 1, 3ème éd., 2012, p. 922 ss n. 6.4.1.2 et 6.4.2.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 196 s n. 578 s ; Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, p. 141 ss et p. 158 n. 699 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Vol. 2, 3ème éd., 2013, p. 548 n. 1173 ss).

c. En l'espèce, il ne ressort pas de la procédure et des enquêtes que la fondation aurait donné l'assurance aux recrues qu'elles seraient définitivement engagées si elles réussissaient les tests finaux. Au contraire, elles semblent avoir été à plusieurs reprises informées, dans le

cadre de leur formation et après leur assermentation par le Conseil d'État, qu'elles ne devaient pas relâcher leurs efforts. La nature non définitive de l'engagement du recourant ressort d'ailleurs du contrat de travail qu'il a signé, ce dernier prévoyant expressément un temps d'essai de trois mois et la possibilité pour l'employeur de le licencier avec un préavis de sept jours pendant toute la durée du temps d'essai. Enfin, le recourant ne prétend pas avoir pris de disposition (telle par exemple le refus d'un autre emploi) qu'il ne pourrait modifier sans subir de préjudice.

Ce grief ne peut dès lors qu'être écarté. 8)

Le recourant invoque enfin que l'intimée aurait fait montre, à plusieurs égards, d'arbitraire.

a. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 141 I 70

- 19/21 - A/912/2016 consid. 2.2 ; 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 133 I 149 consid. 3.1). 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 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_199/2015 du 31 mai 2016 consid. 6.1).

b. En matière de licenciement, 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 au stagiaire, 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 précité consid. 2.4 ; 1C_341/2007 précité consid. 2.2).

c. En l'espèce, il ressort des considérants qui précèdent que le licenciement du recourant n'est pas contraire au droit. On ne saurait dès lors véritablement soutenir que la décision de licenciement est arbitraire, grief qui, vu le pouvoir de cognition de la chambre de céans, se confond avec celui de la mauvaise application du droit.

Par ailleurs, les motifs invoqués par la fondation pour mettre fin à la relation de travail ne sont pas inexistantes. Il ressort en effet de la procédure que le comportement du recourant, individualiste et doté d'un fort esprit de contradiction, est problématique et peu compatible avec les besoins du service. Ayant après quelques semaines d'observations pu constater qu'il ne correspondait pas au profil requis pour le poste d'agent de contrôle du stationnement, la fondation a donc fait le choix de licencier le recourant pendant la période d'essai. Cette décision n'est arbitraire ni dans son contenu, ni dans son résultat, de sorte que ce grief sera également écarté. 9)

Au vu de tout ce qui précède, la décision du 6 novembre 2015 est conforme au droit, de sorte que les conclusions du recourant visant à sa réintégration et à son indemnisation sont sans objet.

Il s'ensuit que le recours sera rejeté 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 20/21 - A/912/2016

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