

GE_GERICHTE ATA/80/2022 vom 1. Februar 2022

GE Cour de justice, 2022-02-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_80_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/80/2022 du 1 février 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/80/2022 del 1 febbraio 2022

Regeste

Résumé: Le recourant ayant adopté une attitude contradictoire et obstructive et exercé une activité accessoire sans en informer son employeur, ce dernier pouvait mettre un terme aux rapports de travail. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le recourant sollicite l'audition de ses médecins et de ses collègues de travail, étant précisé qu'il a été entendu devant la chambre de céans, tout comme ses supérieurs hiérarchiques et Mme F_____.

a. Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) ne comprend notamment pas le droit d'obtenir l'audition de témoins. En effet, l'autorité peut 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, elle 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 8C_381/2021 du

E. 17

décembre 2021 consid. 3.2).

b. En l'espèce, il ne se justifie pas de faire suite aux offres de preuves supplémentaires du recourant, les auditions sollicitées n'étant pas de nature à apporter des éléments additionnels au dossier. En effet, les deux supérieurs hiérarchiques du recourant ont été entendus devant la chambre de céans, si bien que l'audition des collègues de l'intéressé ne s'avère pas nécessaire. Il en va de même de l'audition des médecins du recourant, dont les certificats médicaux ont été versés au dossier et qui ne sont pas contestés. Il s'ensuit que les réquisitions de preuves du recourant seront rejetées.

- 19/27 - A/1927/2020 3)

Le litige porte sur la conformité au droit du licenciement du recourant pour le 31 août 2020 pour motifs dûment justifiés au sens de l'art. 71 SP. 4) a. Les TPG, établissement de droit public genevois (art. 1 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 - LTPG - H 1 55), sont dotés de la personnalité juridique et sont autonomes dans les limites fixées par la LTPG (art. 2 al. 1 LTPG).

b. Conformément à l'art. 2 SP, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la

LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du

E. 19

juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) ainsi que par le SP, son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3). Le règlement d'application du SP, adopté le 1er janvier 1999 (ci-après : RSP ; état au 30 avril 2018), en son art. 1, différencie l'employé, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou déterminée pour un poste à temps complet ou partiel (al. 1), du stagiaire (al. 2) et de l'apprenti (al. 3).

En application de l'art. 68 al. 2 let. d SP, le contrat de travail peut être résilié par l'autorité d'engagement moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois dès la dixième année, ce qui a été le cas en l'occurrence. 5) a. Aux termes de l'art. 71 SP, la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant les délais de congé (al. 1). Est considéré comme dûment justifié tout motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise (al. 2). Aucun motif abusif, au sens de l'art. 336 CO, ne peut être considéré comme justifié (al. 3).

b. L'art. 71 SP équivaut au licenciement pour motif fondé prévu par les art. 21 al. 3 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Comme pour les fonctionnaires de l'administration cantonale, il n'impose pas aux TPG de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue impossible, mais uniquement qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. L'intérêt public au bon fonctionnement des TPG sert en effet de base à la notion de motif dûment justifié, qui doit exister pour justifier un licenciement en application de l'art. 71 SP (ATA/600/2021 du 8 juin 2021 consid. 9b et les références citées).

- 20/27 - A/1927/2020

c. À teneur de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif, notamment, lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Il l'est également lorsqu'il est donné par une partie lorsque l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO).

L'énumération des cas dans lesquels la résiliation est abusive selon l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive. Une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, pour autant qu'elles apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par ladite disposition, en particulier en raison du « double jeu » de la partie qui donne le congé, en contradiction avec le principe de la bonne foi. Tel est également le cas lorsque le congé est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/1386/2021 du

E. 21

décembre 2021 consid. 6d). 6) a. Selon l'art. 18 SP, lorsqu'il est empêché de se rendre à son travail, l'employé doit en informer immédiatement son supérieur et indiquer le motif de l'absence (al. 1). Les absences dues notamment à la maladie font l'objet d'un règlement particulier (al. 2).

Le règlement particulier des TPG en cas de maladie et d'accident, entré en vigueur le 1er janvier 1999 (ci-après : R1), prévoit que, durant l'incapacité de travail, l'entreprise peut demander à un employé de se soumettre à une visite médicale chez un médecin-conseil de l'entreprise dans le cadre de son suivi médical (art. 3 al. 2 R1) ; le malade doit entreprendre tout ce que l'on peut attendre de lui pour réduire au maximum les conséquences de son incapacité et il ne doit rien entreprendre qui puisse compromettre sa guérison (art. 3 al. 3 R1). Pendant le temps d'absence, l'employé doit rester à son domicile et s'y soigner convenablement jusqu'à la reprise du service (art. 3 al. 4 R1). Le malade doit signaler à l'administration du personnel ses changements d'adresses éventuels (art. 3 al. 7 R1). Les séjours de convalescence suite à une maladie ou à un accident en dehors du domicile doivent faire l'objet d'une ordonnance médicale établie par le médecin traitant ; les RH doivent en être informés (art. 3 al. 8 R1). L'art. 6 R1 précise que les employés qui se déclarent faussement en incapacité ou qui en abusent ou encore qui n'observent pas les règles précitées ainsi que les prescriptions médicales sont passibles de sanctions disciplinaires.

- 21/27 - A/1927/2020

L'art. 11 al. 1 SP prévoit en outre que l'employé doit annoncer spontanément à l'entreprise toute modification de ses données personnelles, notamment en lien avec son domicile, son état civil, sa famille, son permis de conduire ou le service militaire (art. 11 al. 1 SP).

b. Selon l'art. 19 SP, si l'employé souhaite exercer une autre activité accessoire rémunérée, il doit en faire préalablement la demande à la direction. L'autorisation sera accordée si cette activité n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement de sa fonction.

Le Tribunal fédéral a confirmé à plusieurs reprises que le seul fait, pour un employé au bénéfice d'un arrêt de travail, de travailler ou d'exercer une activité accessoire à l'insu de son employeur constituait une violation grave du devoir de fidélité et entraînait une rupture du lien de confiance justifiant un licenciement avec effet immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_379/2021 du 21 septembre 2021 consid. 4.1 ; 8C_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.4 ; 8C_548/2012 du 18 juillet 2013). Dans ce dernier arrêt, le Tribunal fédéral a en particulier rappelé que, durant son engagement, en contrepartie du traitement qui lui est versé, le fonctionnaire était tenu de consacrer à sa fonction l'entier de son temps et sa force de travail, à moins d'en être empêché à cause d'une atteinte physique, mentale ou psychique. Ce temps dû à l'employeur, qu'il soit travaillé ou non travaillé en raison de l'incapacité de travail, ne constituait pas du temps libre dont le fonctionnaire pouvait disposer à sa guise comme d'un jour férié (arrêt du Tribunal fédéral 8C_548/2012 précité consid. 6.2).

Par ailleurs, selon la doctrine relative à l'art. 337 CO, indépendamment de la question des rapports de concurrence, le travailleur qui exerce une activité accessoire sans l'accord de son employeur lorsque le statut du personnel de l'employeur subordonne une telle activité à une autorisation préalable viole son devoir de fidélité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 115 ; ATA/1189/2021 du 9 novembre 2021 consid. 5). 7)

Aux termes de l'art. 37 SP, le traitement est versé à l'employé durant sept cent vingt jours, en cas d'absence due à la maladie dûment attestée par certificat médical (al. 1), et ce sur une période de neuf cents jours (al. 3). Le traitement peut être réduit ou supprimé en cas d'abus ou de faute grave de l'employé (al. 4). L'employé conserve son droit au traitement même si les rapports de travail ont pris fin avant l'épuisement de ses droits selon le SP (al. 6). 8) a. En l'espèce, le recourant conteste son licenciement, qui ne reposerait sur aucun motif dûment justifié et établi au sens de l'art. 71 SP.

Il soutient en particulier qu'en mettant un terme de manière anticipée au processus de retour au travail, sans mettre en œuvre le médecin-conseil, les

- 22/27 - A/1927/2020 intimés auraient échoué à démontrer que la poursuite des rapports de service n'était pas objectivement dans l'intérêt de leur bon fonctionnement.

Il ressort du dossier que le recourant, engagé en qualité de conducteur de véhicules en 2004, a fait l'objet de nombreuses absences depuis son engagement, dont une de cent septante-trois jours entre décembre 2013 et mai 2014, puis une autre de quatre cent septante-deux jours entre octobre 2017 et janvier 2019. Dans le cadre de ces incapacités de travail, il a été examiné à plusieurs reprises par un médecin-conseil mandaté par les intimés et a, dès le mois d'août 2018, bénéficié du processus de retour au travail jusqu'à la reprise de son activité en janvier 2019.

Lors de la dernière incapacité de travail du recourant ayant débuté le 5 octobre 2019, les intimés n'ont certes pas mis en œuvre leur médecin-conseil, mais le processus de retour au travail, commencé mi-novembre 2019, conformément au courrier de Mme F_____ du 19 novembre 2019, soit un peu plus d'un mois après le début de l'incapacité de l'intéressé. Ce dernier a ainsi été convoqué à un premier entretien, initialement fixé au 31 janvier 2020, mais reporté au 3 février 2020, au cours duquel une procuration, un accord de collaboration ainsi qu'une formule de demande de délai de réflexion, documents qu'il a produits à l'appui de son recours, lui ont été soumis et qu'il a refusé de signer lors dudit entretien.

Il n'est pas non plus contesté qu'à l'issue de cet entretien du 3 février 2020 le recourant a sollicité un délai de réflexion, les parties divergeant néanmoins sur sa durée. Le recourant soutient avoir fait part à Mme F_____ de son souhait de consulter au préalable son médecin traitant, avec lequel un rendez-vous avait été fixé le 17 mars 2020 mais reporté au 27 mai 2020. Il ne ressort toutefois pas du dossier que Mme F_____ aurait fait droit à cette requête, ce d'autant plus qu'un tel délai aurait retardé la mise en œuvre du processus de retour au travail de manière disproportionnée, sans que le recourant n'en ait démontré la nécessité. En particulier, s'il souhaitait faire examiner les documents en cause par son médecin traitant, il lui était loisible de le consulter à brève échéance, sans attendre le rendez-vous initialement fixé, puis reporté à la fin du mois de mai 2020. L'on ne voit pas non plus en quoi l'attente de résultats d'examens médicaux justifiait l'absence de détermination au sujet des documents remis, les intimés ayant précisé que le suivi médical et le processus de retour au travail étaient distincts. La formule de demande de réflexion

mentionne ainsi un délai au 14 février 2020, de même que les conséquences tirées de l'absence de réponse à son échéance, à savoir la déduction, par l'entreprise, d'un refus de la part du collaborateur concerné de mettre en place un processus de retour au travail. Dans les deux semaines après l'entretien du 3 février 2020, Mme F_____ a tenté à plusieurs reprises de joindre le recourant au téléphone, lui laissant des messages sur son répondeur, comme elle l'a indiqué à M. G_____ dans son courriel du 12 mars 2020, ce dernier ayant également appelé en vain l'intéressé au début du mois de

- 23/27 - A/1927/2020 mars 2020. Ce n'est que par courriel du 14 mars 2020 que le recourant s'est manifesté auprès de Mme F_____, sans pour autant lui communiquer sa détermination au sujet des documents litigieux, message à la suite duquel la conseillère a souhaité faire un point de la situation par téléphone, ce que ce dernier a refusé en ne répondant pas derechef à son appel du 23 mars 2020. Le recourant s'est ensuite manifesté auprès de Mme F_____ par courriel du 31 mars 2020, se bornant à lui demander les raisons de ses appels et lui indiquant qu'il n'avait pas d'autres informations à lui communiquer que celles déjà transmises à son employeur.

En affirmant qu'il ne voulait plus communiquer de vive voix avec Mme F_____ en raison de son attitude à son égard le 3 février 2020, allégué qui n'est au demeurant corroboré par aucun élément du dossier, le recourant perd de vue qu'il ne lui appartenait pas de choisir par quel biais son employeur souhaitait entrer en contact avec lui ni quels documents lui étaient utiles au regard de son absence de longue durée. Le fait qu'il ait régulièrement transmis à l'entreprise les certificats médicaux de ses médecins traitants, ce qui n'est pas contesté, n'est pas pertinent dans ce contexte. Le recourant a du reste adopté une attitude similaire avec son supérieur hiérarchique, puisque de nombreux appels de sa part sont demeurés sans réponse, en particulier à compter de l'entretien du 3 février 2020, comme l'a relevé M. G_____, qui a constaté un changement d'attitude de l'intéressé dès cette date. Le recourant n'a pas non plus déféré à la convocation pour l'entretien du 22 avril 2020, déplacé au 24 avril 2020 par les intimés, dont il ne lui appartenait du reste pas de juger de la pertinence, malgré les diverses invites des RH à cette fin. Dans ce cadre, même si ledit entretien a été fixé alors que les mesures sanitaires n'avaient pas encore été levées, ces éléments ne l'empêchaient pas de se rendre dans les locaux de son employeur, qui l'a au demeurant assuré que toutes les précautions seraient prises et lui a suggéré différents types de moyens de transport pour se rendre à Genève, au regard du certificat médical produit par l'intéressé. Ce certificat ne faisait d'ailleurs pas état d'une situation de « personne vulnérable », ce dont il n'a parlé que dans son courrier du 11 mai 2020, produisant le 25 septembre 2020 un complément daté du 14 septembre 2020 à son certificat médical du 22 avril 2020 dans ce sens devant la chambre de céans. L'on ne voit du reste pas par quel autre moyen son employeur pouvait communiquer avec lui, dès lors qu'il ne répondait pas aux appels des différentes personnes tentant de le contacter ni n'était en mesure de participer à une visioconférence, au vu des prétendus problèmes de réseau internet dont il a fait état dans son courriel du 20 mars 2020. À cela s'ajoute qu'il n'appartenait pas à son employeur de subir les conséquences de sa résidence en C_____, qu'il n'a au demeurant annoncée qu'au printemps 2020 alors qu'il s'y trouvait dès le mois d'octobre 2019 déjà. Le fait que les certificats médicaux transmis à l'entreprise aient été établis par des médecins exerçant en B_____ n'était pas en mesure de suppléer une annonce formelle de sa part aux intimés.

- 24/27 - A/1927/2020

Au vu de l'attitude obstructive du recourant et de son manque de collaboration, les intimés n'étaient pas tenus de le faire examiner par un médecin-conseil et pouvaient mettre un terme au processus de retour au travail, la poursuite des rapports de service n'étant pas objectivement dans l'intérêt de leur bon fonctionnement de ce point de vue déjà.

b. À ces éléments s'ajoute la découverte, par les intimés, de l'activité du recourant en lien avec les gîtes sis en C_____, l'un à D_____, l'autre à H_____, dont l'intéressé a admis être le propriétaire depuis 2016.

Dans ce cadre, le recourant soutient que les éléments en lien avec ces gîtes auraient été connus de son employeur, si bien que ce dernier ne pouvait se prévaloir d'une découverte inattendue et faire application de l'art. 19 SP, n'ayant pas agi dans les six mois en application de l'art. 14 SP. Outre le fait que cette dernière disposition a trait à la seule question de la responsabilité du travailleur pour le dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence au sens de l'art. 321e CO et que le délai de six mois est celui dans lequel l'entreprise doit agir dans ce contexte, ce qui est sans lien avec les activités extérieures au service au sens des art. 19 s SP, le recourant a admis ne pas avoir présenté de demande formelle à la direction pour l'exercice d'une activité accessoire, ce qu'ont confirmé ses supérieurs hiérarchiques. MM. P_____ et G_____ ont ainsi expliqué devant la chambre de céans que le recourant leur avait parlé de l'existence des gîtes, qu'il leur avait présentés comme relevant d'une activité de son épouse, à laquelle il n'était pas directement associé, si bien qu'ils n'avaient pas tenté d'en apprendre davantage, considérant qu'il s'agissait de sa sphère privée. M. G_____ a également précisé que le recourant lui en avait parlé lors d'une conversation téléphonique durant le mois d'octobre 2019, ce qui a été corroboré par Mme F_____, qui a indiqué qu'en raison de l'absence de l'intéressé et de son attitude singulière, la conseillère RH avait finalement effectué des recherches et découvert que son nom était lié à des gîtes mis en location. Il apparaît ainsi, comme l'ont relevé les intimés, que l'ampleur de l'implication du recourant dans l'exploitation desdits gîtes a été découverte dans le contexte de l'absence de longue durée du recourant à compter du mois d'octobre 2019, étant rappelé que tout contact avec l'intéressé à compter du mois de février 2020 s'était révélé impossible, si bien que les intimés n'étaient pas en mesure de lui communiquer plus tôt les éléments découverts. Rien ne permet ainsi d'affirmer que l'ampleur de l'activité du recourant aurait, comme il le prétend, été connue avant même le mois de juillet 2019 et l'on ne voit pas, si tel avait été le cas, pour quel motif les TPG n'en auraient alors pas fait part à l'intéressé.

Le recourant allègue que l'activité en lien avec les gîtes, qui ne lui aurait procuré aucune rémunération, se serait limitée à une aide apportée à son épouse durant son temps libre pour les factures et le site internet, si bien qu'elle ne pouvait être qualifiée de significative. Il ressort toutefois des extraits des sites

- 25/27 - A/1927/2020 internet versés au dossier que l'implication du recourant dans la gestion des gîtes est plus importante que ce qu'il laisse entendre, puisqu'il y apparaît comme étant leur gérant, aux côtés de son épouse, l'un des gîtes ayant été repris de son père. Il a répondu aux commentaires des clients en tant que propriétaire et a indiqué, en lien avec les gîtes, le même numéro de téléphone que celui fourni aux intimés pour le contacter. À ces éléments s'ajoute son implication dans l'entreprise individuelle Monsieur A_____, à présent radiée du RC, ainsi que dans la société civile immobilière N_____ et la société par actions simplifiée Gîtes en C_____, actives dans le domaine de la location de biens immobiliers, en particulier de gîtes, et au sein desquelles il occupe respectivement les

fonctions de gérant et de président, étant également actionnaire de la deuxième. Le recourant n'a jamais fait état à son employeur de tels éléments, et ce indépendamment de la perception ou non d'un revenu, ne lui ayant à aucun moment annoncé qu'il entendait exercer une activité accessoire, comme l'exige pourtant l'art. 19 SP. Il importe dès lors peu que les gîtes aient été fermés durant certaines périodes en raison de la crise sanitaire ou que les sociétés ne lui aient pas versé de rémunération en 2019, étant précisé qu'au vu des prix de location pratiqués et du nombre de clients annuellement accueillis, l'on ne saurait parler d'activité non rémunérée. À cela s'ajoute que les gîtes ont été repris dès 2016, alors que le recourant a non seulement été en incapacité de travail entre octobre 2017 et janvier 2019, mais également à compter du mois d'octobre 2019, si bien que, contrairement à ce qu'il semble affirmer, l'on ne saurait présumer que l'activité en cause n'aurait été réalisée que sur son temps libre.

C'est dès lors à juste titre que les intimés ont considéré que ces éléments étaient constitutifs d'une grave violation du devoir de fidélité du recourant, la poursuite des rapports de service n'étant, de ce point de vue également, pas dans l'intérêt de leur bon fonctionnement.

c. Le recourant soutient enfin que le congé serait abusif, au regard du fait que Mme F_____ aurait voulu lui faire signer une procuration pour accéder à son dossier médical, ce qu'il avait refusé au regard de ses droits de la personnalité, que son employeur avait failli à protéger.

Ce faisant, il se méprend sur le sens et la portée dudit document, Mme F_____ ayant indiqué que certains collaborateurs ne signaient pas cette procuration, ce à quoi elle ne pouvait les obliger. Le recourant perd également de vue qu'il ne lui est pas reproché de ne pas avoir signé cette procuration, mais, parmi d'autres éléments précédemment énumérés, de ne pas s'être déterminé à ce propos, si bien que les intimés n'ont pu que déduire de son attitude obstructive un refus de collaboration de sa part dans le cadre du processus de retour au travail, qui n'a pas pu être mis en œuvre.

Ce grief sera par conséquent également écarté, aucun élément ne permettant d'affirmer que le congé serait abusif.

- 26/27 - A/1927/2020

d. Se révélant incompatible avec le maintien du rapport de confiance nécessaire à la bonne marche de l'activité de l'entreprise, le comportement du recourant justifiait qu'il soit mis un terme aux rapports de travail, les intimés ayant au demeurant, sans succès, mis en œuvre tout ce qui pouvait raisonnablement être exigé de leur part pour un retour au travail. Dans ce cadre, il ne leur appartenait toutefois pas de tenter un reclassement, l'art. 71 SP ne le leur imposant pas (ATA/1386/2021 précité consid. 6b).

En définitive, sous l'angle du principe de la proportionnalité ainsi que de l'interdiction de l'arbitraire, c'est sans excès ou abus de leur pouvoir d'appréciation que les TPG ont fait primer l'intérêt public sur l'intérêt privé du recourant à conserver son poste.

Il s'ensuit que la résiliation des rapports de service querellée repose bien sur des motifs dûment justifiés et établis selon l'art. 71 SP.

Par ailleurs, au vu de l'ensemble des éléments susmentionnés, en particulier en lien avec l'exercice d'une activité accessoire, les intimés étaient également fondés à faire application de l'art. 37 al. 4 SP, en supprimant le versement de son traitement au 31 mai 2020.

e. Le recours sera par conséquent rejeté, ce qui rend sans objet les autres conclusions du recourant tendant au paiement du salaire, à l'octroi d'une indemnité et à sa réintégration. 9)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/600/2021 précité consid. 11).

* * * * *

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