

GE_GERICHTE A/1259/2012 vom 17. September 2013

GE Cour de justice, 2013-09-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1259_2012

FR: GE_GERICHTE A/1259/2012 du 17 septembre 2013

IT: GE_GERICHTE A/1259/2012 del 17 settembre 2013

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 17.09.2013
A/1259/2012

A/1259/2012 ATA/612/2013 du 17.09.2013 (FPUBL), REJETE En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/1259/2012 -
FPUBL ATA/612/2013 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 17
septembre 2013 dans la cause Monsieur X_____ représenté par CAP Compagnie
d'assurance de protection juridique S.A., soit pour elle Madame Laurence Ferrazzini,
mandataire contre VILLE DE GENÈVE EN FAIT Le 6 décembre 2010, Monsieur
X_____, né le _____ 1980, a présenté sa candidature pour un poste d'ouvrier au service
Voirie – Ville propre (ci-après : SVVP) ouvert par la Ville de Genève (ci-après : la ville). Il
était alors au bénéfice de l'assurance chômage. Le 9 mars 2011, M. X_____ a été engagé à
la fonction d'ouvrier du SVVP avec le statut d'auxiliaire. Son supérieur hiérarchique direct
était Monsieur Y_____, chef de l'unité « Collecte des déchets » du SVVP, lui-même dirigé
par Monsieur Z_____. Le 29 juin 2011, le conseil administratif de la ville a nommé
M. X_____ au poste d'ouvrier au SVVP, dès le 1^{er} juillet 2011, en qualité d'employé,
avec un traitement annuel brut de CHF 56'583,30. La décision de nomination précisait que
la période d'essai de l'intéressé se terminerait le 31 mars 2013. M. X_____ a signé son
cahier des charges le 2 août 2011. Selon ce document, la mission générale de M. X_____,
détaillée ensuite sous 11 points plus spécifiques, consistait à effectuer différents travaux de
collecte des déchets ou de nettoyage des voiries. Le 22 septembre 2011, M. Y_____ a
diffusé au sein du SVVP une note au personnel. Deux postes fixes d'ouvriers de débarras
étaient à repourvoir à l'unité « Collecte des déchets » pour le 1^{er} novembre 2011. Les
personnes intéressées étaient priées de s'adresser au chef du planning, Monsieur A_____.
M. X_____ a manifesté son intérêt pour l'un de ces deux postes. Le 9 décembre 2011, M.
Y_____ a adressé une note à M. Z_____ au sujet de M. X_____. Le 21 novembre 2011,
après quatre semaines d'arrêt de travail suite à un accident, M. X_____ était venu lui
demander pourquoi il avait été affecté à un véhicule destiné au débarras des objets
encombrants. Il lui avait répondu que les ouvriers avaient été placés indifféremment sur les
postes libres et rappelé qu'il avait justement postulé pour cet emploi. M. X_____ avait
alors demandé à être réaffecté à la réserve. Le 23 novembre 2011, M. X_____ s'était
présenté au guichet du planning pour montrer des photographies qu'il avait prises pour
démontrer que les cartons n'étaient pas attachés et qu'il était fatigué de les ramasser. Le 30
novembre 2011, jour de ramassage du papier et du carton, suite à une plainte, Monsieur
B_____, nouveau chef de groupe de l'unité « Collecte des déchets », était allé vérifier si le
papier avait été correctement ramassé à l'adresse en question. Le ramassage y avait été
effectué, mais il restait quelques papiers éparpillés. M. B_____ avait donc pris un cliché
dans le but de le montrer à M. X_____, lequel n'avait absolument pas accepté cette
remarque, expliquant que le problème des cartons non attachés était plus important qu'un

ramassage complet et propre devant une allée. Le 7 décembre 2011, M. X_____ avait fait part de son mécontentement de devoir travailler en équipe avec l'apprenti du service, Monsieur C_____, pour le ramassage du papier, se plaignant que cela allait le retarder dans son travail. Enfin, le 9 décembre 2011, M. X_____ s'était plaint de voir ses vacances planifiées pour le mois de juillet 2012, alors qu'elles avaient également eu lieu au mois de juillet en 2011. Le 24 janvier 2012, M. Y_____ a conduit l'entretien d'évaluation de M. X_____ après neuf mois d'activité. Il a constaté que ce dernier n'avait que partiellement atteint les objectifs dans les domaines de la pratique de l'emploi (manque de flexibilité et de collégialité, avec référence aux événements des 7 et 9 décembre 2011), de la bienfaisance du travail (travail pas correctement et soigneusement exécuté, avec référence aux événements du 30 novembre 2011) ; et qu'il n'avait pas du tout atteint les objectifs dans le domaine des contacts humains (manque d'esprit d'équipe engendrant des difficultés manifestes d'intégration, avec référence aux événements du 7 décembre 2011).

Contresignant le procès-verbal d'évaluation respectivement les 1^{er} et 6 février 2012, le chef de service et le conseiller administratif délégué ont posé un préavis défavorable, le chef de service proposant de ne plus poursuivre la collaboration avec M. X_____. Le 24 janvier 2012, M. X_____ a communiqué ses observations dactylographiées au sujet du procès-verbal d'évaluation précité. Il avait toujours fait preuve de flexibilité, acceptant les tâches et les horaires qui lui étaient dévolus. Il contestait un quelconque manque de collégialité, n'ayant jusqu'à présent connu aucun problème ni subi de remarque de ses collègues. En rapport avec ses remarques vis-à-vis de l'apprenti, ce dernier était en retard d'une demi-heure, et il avait juste fait remarquer que cela allait être dur de travailler avec une personne qui n'avait pas l'habitude de faire la récolte du papier. Il avait l'impression de n'être jugé que sur une semaine de travail, alors que sa collaboration avait duré neuf mois.

Le 1^{er} mars 2012, deux collègues de M. X_____, soit Messieurs D_____ et E_____, ont adressé une lettre à Madame F_____, directrice du département de l'environnement et de la sécurité (ci-après : DEUS). Ils faisaient équipe avec M. X_____ sur le camion n° _____, et n'avaient eu aucun problème avec lui ; ils formaient au contraire une équipe solidaire et soudée. Le 7 mars 2012, le conseil administratif a fait savoir à M. X_____ qu'il envisageait de résilier son engagement au SVVP. Il ne répondait que partiellement aux attentes de sa hiérarchie, notamment en matière de pratique de l'emploi et de bienfaisance de son travail, et présentait d'importantes lacunes s'agissant des contacts humains. Un délai au 16 mars 2012 lui était imparti pour faire valoir ses observations. Le 15 mars 2012, M. X_____ a adressé au conseil administratif un courrier à titre d'observations. En neuf mois d'activité il n'avait jamais eu le moindre reproche de sa hiérarchie. Il était surpris par le nombre soudain de comportements lui étant imputés lors de son évaluation. Il joignait en annexe une pétition signée par trente-cinq collègues, qui se déclaraient en désaccord notamment avec les allégations de manque de collégialité et d'esprit d'équipe. Le 27 mars 2012, M. X_____, accompagné d'un conseil, a été reçu par une délégation du conseil administratif. Par pli recommandé du 28 mars 2012, le conseil administratif a résilié pour le 30 avril 2012 l'engagement de M. X_____. Après examen de son point de vue, les motifs invoqués dans le courrier du 7 mars 2012, notamment la pratique de l'emploi, la bienfaisance de l'emploi et les contacts humains, étaient maintenus. Par acte posté le 30 avril 2012, M. X_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit réintégré à son poste de travail. Contrairement à ce que prévoyaient les art. 11 al. 2 du règlement du personnel de la ville, du 29 juin 2010 (SPVG –

LC 21 151.30) et 32 al. 3 de son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP – LC 21 152.25), la ville n'avait mis en place aucun plan de progrès pour aider M. X_____. Ce dernier était un employé compétent ayant même reçu les félicitations de sa hiérarchie. Le fait d'avoir, à l'occasion d'une tournée, laissé un carton de capsules de café et une serviette, sur les douze à quatorze tonnes ramassées lors de chaque tournée, ne pouvait remettre en question ses qualités professionnelles. Les problèmes relationnels mis en avant par la hiérarchie étaient contredits par la large manifestation de sympathie de ses différents collègues. Lui-même n'avait, par ses différentes remarques, fait que demander le respect de sa personnalité. En optant pour son licenciement alors qu'il ne lui avait jamais été formulé de reproches auparavant, et en ne lui laissant aucune chance d'amélioration possible, la ville avait violé le principe de proportionnalité. Il concluait, subsidiairement à sa réintégration, à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif représentant au minimum quatre mois de traitement. Le 20 juin 2012, la ville a conclu au rejet du recours. L'engagement d'un employé en période probatoire pouvait être librement résilié, sous réserve du respect des principes constitutionnels régissant le droit public. Le délai de résiliation, soit un mois pour la fin d'un mois, avait été respecté. La résiliation des rapports de travail faisait suite à l'entretien d'évaluation, lequel avait mis en évidence les difficultés importantes et manifestes de M. X_____ à s'intégrer au sein du service ainsi que son attitude inacceptable à diverses reprises. S'agissant de la bienfaisance de son travail, outre le problème mis en évidence le 30 novembre 2011, il avait effectué au mois d'octobre 2011 des travaux de ponçage sans utiliser les mesures usuelles de protection, ce qui avait conduit à un accident l'empêchant de travailler durant quatre semaines. L'employeur jouissait du reste d'une grande latitude quant à la poursuite des relations de travail pendant le temps d'essai. L'art. 11 SPVG ne concernait que les employés ayant terminé leur période d'essai ; cet article, de même que l'art. 32 REGAP, ne pouvaient dès lors être invoqués par M. X_____. M. X_____ avait été entendu à pas moins de sept reprises. Sur le fond, les comportements qui lui étaient reprochés n'étaient pas anodins, et justifiaient la mesure prise sous l'angle de la proportionnalité. La ville s'opposait à la réintégration de l'intéressé, et aucune indemnité n'était due dès lors que le congé ne revêtait aucun caractère abusif. Le 29 août 2012, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties. a. M. X_____ a déclaré ne pas pouvoir adhérer à la présentation des faits qui lui étaient reprochés telle que contenue dans le mémoire de réponse de la ville ; il y avait une énorme différence entre cette présentation des faits et ce qui s'était réellement passé. Par rapport notamment à son refus allégué de travailler sur le camion n° 649, il avait été indiqué par la hiérarchie que les employés pouvaient postuler pour travailler sur ce camion mais que s'ils ne le faisaient pas ils ne seraient pas désavantagés. Lorsqu'il avait appris avoir été affecté à ce camion (levée des déchets encombrants), il s'était simplement rendu au service du planning pour demander s'il pouvait retourner à la réserve. Il se trouvait que M. Y_____ était là, et ce dernier lui avait dit avoir pris les mesures pour qu'il travaille sur ce camion, qu'il fallait essayer au moins d'y travailler pendant un mois et que le cas échéant, un retour à la réserve pourrait s'envisager. S'agissant du travail avec l'apprenti, il avait travaillé avec lui pendant une semaine sur le même camion. Cette personne arrivait toujours à la limite de l'horaire, puis dormait dans le camion une grande partie de la tournée. Une fois au dépôt, au retour d'une tournée effectuée un jour où ledit apprenti était arrivé avec une demi-heure de retard sans son équipement de pluie, il avait dit, en direction du chauffeur de son camion et en présence de l'apprenti et de M. Y_____ : « c'est déjà dur de travailler avec un apprenti, mais là ... ». Il n'avait donc pas refusé de travailler avec lui et ne lui avait fait aucune

remarque désobligeante malgré son comportement. Par rapport à l'épisode des vacances, il avait constaté qu'elles étaient fixées en juillet alors que selon le planning il devait les prendre en août. Il avait donc interpellé M. A_____, poliment et non pas de la manière agressive suggérée dans le mémoire de réponse, afin que cela soit rectifié. Enfin, pour ce qui était de l'accident d'octobre 2011, il était survenu un jour où lui et son équipe n'avaient pas de travail. Ils étaient partis au dépôt et avaient décapé un coffre-fort, pour le compte (privé) d'un certain Monsieur G_____. Il s'était coupé assez sévèrement le doigt en travaillant à la meuleuse. Toutefois, par souci de collégialité et pour ne pas embarrasser son collègue, il avait menti sur l'origine de la blessure et avait déclaré que cela s'était produit à la route des Franchises, en découpant un poteau pour installer une poubelle. Son absence avait été couverte par un certificat médical dûment produit. Il n'avait jamais manqué de respect envers M. B_____, tandis que celui-ci en avait manqué à son égard (et l'avait admis) en lui disant : « si vous n'êtes pas content, dégagez ». b. M. Y_____ a confirmé le caractère libre de l'offre ouverte en septembre ou octobre 2011. Il avait deux postes à pourvoir sur deux camions différents. M. X_____ avait librement postulé, si bien qu'il avait été surpris par sa demande d'être de nouveau affecté à la réserve. Au travail avec les déchets encombrants était associée une indemnité qui devait être annoncée au service compétent, ce qui avait été fait pour une durée minimum d'un mois. Il avait donc dit à M. X_____ qu'il fallait qu'il reste affecté à ce camion pendant au moins un mois, et qu'après l'on verrait. En ce qui concernait l'apprenti, M. X_____ s'était exprimé à la cantonade et assez fort. Tout le monde l'avait entendu, y compris le chef de l'unité, Monsieur H_____, qui avait trouvé la remarque déplacée. Les apprentis ne dépendaient pas du service, mais venaient donner un coup de main pour la levée du papier le mercredi. Le camion de M. X_____ avait du reste terminé sa tournée bien avant 16h, soit l'heure limite officielle. L'apprenti en question avait participé aux levées plusieurs semaines et aucune plainte particulière n'avait été élevée à son encontre. Il n'était pas contesté qu'il y ait eu une erreur dans le planning. Le grief à l'égard de M. X_____ résidait dans le ton employé par celui-ci vis-à-vis de M. A_____. Le 11 octobre 2012, le juge délégué a tenu une audience d'enquêtes lors de laquelle trois témoins ont été entendus. a. M. B_____ a déclaré ne pas avoir été présent lorsque M. X_____ avait émis des remarques concernant son affectation au camion n° _____. Avant le 1^{er} décembre 2011, c'est-à-dire pendant le mois de novembre 2011, il était arrivé à quelques reprises que M. X_____ vienne vers lui avec des photos en vue d'émettre des commentaires sur le travail à fournir. Il s'était montré tout à fait correct. Ses commentaires visaient sans doute aussi à le tester en tant que nouveau chef. Le 1^{er} décembre 2011, il avait établi un rapport informel sur le travail de M. X_____. Depuis deux semaines, une dame de la rue des Bains se plaignait que son papier n'était pas ramassé. Le jour de la levée, soit le mercredi, il s'était donc rendu sur place avant la levée pour vérifier s'il y avait du papier à ramasser, et après, pour voir si le ramassage avait été effectué correctement. Lors de ce deuxième passage, il avait constaté qu'il restait quelques papiers et emballages sur le sol, et avait alors pris une photographie. Le lendemain, il avait fait une réflexion à ce sujet à Messieurs I_____ (second ramasseur sur le camion en cause) et X_____. Le premier avait bien pris la chose et promis de faire plus attention, tandis que le second était beaucoup plus sur la défensive. Vers 11h, M. X_____ était revenu vers lui avec un cliché qu'il avait pris d'un débarras constitué d'objets pêle-mêle. Il lui avait demandé ce qui était le plus important entre devoir s'occuper de tels déchets et laisser quelques papiers derrière soi lors du ramassage, revenant à la charge plusieurs fois, si bien qu'à la fin, il avait dit à M. X_____ : « allez, dégagez », ce

qu'il n'aurait certes pas dû faire. Il avait ensuite rédigé son rapport. L'épisode qui précédait s'était déroulé en présence de plusieurs autres personnes, notamment MM. Y_____, A_____ et H_____. Le ton employé par M. X_____ relevait du reproche à son égard. Il impliquait que son chef aurait mieux fait d'aller là où les débarras étaient mal disposés, plutôt que de contrôler le ramassage qu'il avait effectué. A l'exception de cet épisode, il n'avait pas eu de problème particulier avec M. X_____. b. M. D_____ était le chauffeur du camion n° _____. Il n'avait rencontré aucun problème dans ce cadre avec M. X_____ durant les quatre mois environ qu'avait duré leur collaboration. Il ne se souvenait pas de déclaration particulière de l'intéressé visant l'apprenti M. C_____. Il n'avait pas signé la pétition du 20 février 2012, simplement car elle ne lui avait pas été soumise. c. Monsieur J_____ avait été apprenti au SVVP et avait travaillé avec M. X_____. Ce dernier s'était montré tout à fait correct avec lui. Il s'agissait de quelqu'un qui disait ce qu'il pensait. Il avait déjà travaillé avec M. C_____ ; il s'agissait de quelqu'un « d'assez spécial », qu'il fallait supporter, car il parlait trop et ne faisait pas grand-chose, mais qui était néanmoins sympathique. Le 11 octobre 2012, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes lors de laquelle ont été entendus quatre témoins. a. M. H_____ a déclaré qu'en décembre 2011, il se trouvait à côté de M. X_____ dans la salle dite de départ. L'un des apprentis, qui faisait une période de stage à l'unité « Collecte des déchets » en compagnie de M. X_____, avait oublié ses gants. M. X_____ avait alors « rouspété », assez fort pour que tout le monde l'entende, contre cet apprenti en se plaignant notamment qu'il était trop lent et pas assez efficace. Il lui avait dit que son intervention n'était pas admissible, en lui rappelant qu'il s'agissait d'un apprenti, et que l'on ne pouvait pas demander autant de ceux-ci que d'un ouvrier. Il avait compris que M. X_____ ne voulait pas travailler avec cet apprenti. A une autre occasion, il avait été témoin d'un échange entre M. B_____ et M. X_____. Il avait entendu cela dans le couloir, mais n'était pas physiquement auprès d'eux. Le ton entre eux montait. Il faut dire que des remarques de la part de M. X_____ étaient quelque chose d'habituel. M. X_____ venait très régulièrement se plaindre auprès de M. A_____, ceci déjà peu après son engagement. Avec lui ce n'était jamais le bon camion, le bon équipage, etc. Il donnait l'impression de ne pas être heureux de travailler au sein du service. Il se souvenait d'un épisode qui s'était déroulé dans la cafétéria. La commission interne du personnel dont faisait partie M. X_____ avait rendez-vous l'après-midi avec le magistrat, Monsieur K_____, pour discuter notamment d'une revendication concernant l'équipement des camions, ceux-ci ne disposant de pneus neige qu'à l'arrière. M. X_____ s'est adressé à toutes les personnes présentes dans la cafétéria en essayant de les « chauffer », disant notamment du magistrat que s'il n'acceptait pas la revendication, il allait « en chier ». b. M. A_____ a déclaré se souvenir que M. X_____ était venu vers lui pour un problème de tournus de vacances, s'adressant à lui avec une attitude pouvant être qualifiée de hautaine. M. A_____ s'était demandé si M. X_____ ne le mettait pas en cause. Il ne pouvait pas dire que ce dernier était impoli avec lui, mais il le prenait de haut. Au surplus, il n'avait rien constaté de particulier dans le mode d'adresse de M. X_____ vis-à-vis de sa hiérarchie. c. Monsieur L_____ était membre de la commission. Au début de l'année 2012 M. X_____ avait informé cette commission, dont il faisait partie, que son évaluation ne lui convenait pas et qu'il entendait la contester. Il s'était donc rendu avec lui auprès de M. Y_____. La ville lui reprochait des faits qui n'étaient pas avérés. Il avait pris connaissance de l'évaluation de M. X_____ avant le rendez-vous avec M. Y_____. A la fin de l'entretien avec M. Y_____, celui-ci avait demandé à M. X_____ de sortir de son bureau pour pouvoir s'entretenir avec

lui et avec l'autre représentant de la commission présent. Il leur avait alors expliqué que, vu l'entretien d'évaluation, il ne pouvait pas garder M. X_____. Ce dernier avait déjà pris rendez-vous avec Mme F_____ et avait saisi la commission du personnel de la ville, si bien que le rôle de la commission interne s'arrêtait là. M. Y_____ reprochait surtout à M. X_____ sa façon d'être, et non son travail. d. Monsieur M_____ était président de la commission du personnel de la ville. M. X_____ lui avait téléphoné et lui avait présenté son problème. Il semblait à la commission que certains critères faisaient défaut pour un licenciement. Deux réunions avaient été organisées, la première avec M. Y_____, Mme F_____, M. B_____, la seconde avec M. Z_____, Mme F_____, et deux autres personnes de la direction du DEUS. Il avait été demandé qu'une seconde chance soit accordée à M. X_____ et fait valoir que le licenciement semblait précipité. Le 14 décembre 2012, tant M. X_____ que la ville ont persisté dans leurs conclusions. Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). Le recourant ayant été engagé en mars 2011, soit après le 31 décembre 2010, c'est le SPVG qui trouve application dans la présente espèce. a. Sont des employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée (art. 6 ch. 2 SPVG). Les employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 ch. 1 SPVG). Lorsque la personne nommée a déjà occupé le poste en qualité d'auxiliaire, la durée de son contrat est imputée sur sa période d'essai (art. 27 ch. 3 SPVG). Une évaluation des employés en période d'essai est menée au plus tard après neuf et vingt mois sous forme d'un entretien d'évaluation (art. 27 ch. 5 SPVG). Les employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai (art. 27 ch. 6 SPVG). b. 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 (art. 32 ch. 1 SPVG). La résiliation par l'employeur fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (art. 32 ch. 2 SPVG). L'art. 336 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse, du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 ch. 3 SPVG). c. La procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss SPVG, ainsi que par la LPA (art. 37 SPVG), en particulier les dispositions de celle-ci sur la notification et la motivation des décisions (art. 96 ch. 1 SPVG). Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision ; ils ont également le droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision ou, s'il s'agit du Conseil administratif, devant une délégation de celui-ci, avec le droit de se faire assister (art. 96 ch. 2 SPVG). a. Le SPVG ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'employés en période d'essai. En particulier, contrairement aux employés nommés, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (emploi de l'adverbe « librement » à l'art. 32 ch. 1 SPVG, et art. 34 ch. 1 SPVG a contrario ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 ; ATA/447/2007 du 4 septembre 2007). b. 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/50/2013 du 29 janvier 2013 consid. 7b ; ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 précité). 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. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2). c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008). En l'espèce, même en imputant la durée du contrat d'auxiliaire du recourant sur sa période d'essai, conformément à l'art. 27 ch. 3 SPVG, ladite période était encore en cours au moment du licenciement, moins de treize mois s'étant écoulés entre son engagement et son licenciement. L'art. 32 SPVG trouve donc application dans le cas d'espèce, de même que la jurisprudence citée plus haut au sujet de la résiliation durant le temps d'essai. La procédure prévue par le SPVG a été correctement suivie, ce qui n'est du reste pas réellement contesté par le recourant, qui n'allègue une violation du droit d'être entendu qu'en lien avec le fait que la décision aurait de fait été prise avant qu'il n'ait fait valoir ses arguments. A cet égard, le grief ressortit non pas au droit d'être entendu en tant que tel, mais bien plutôt à la garantie d'impartialité des autorités administratives au sens de l'art. 15 LPA ; dans la mesure où aucune demande de récusation n'a été déposée en temps utile, le recourant est forclos à invoquer un tel grief. La décision de licenciement respecte dès lors le droit d'être entendu. S'agissant de son caractère arbitraire, aucune assurance particulière de maintien dans le poste n'ont été données à l'employé, et l'on n'est nullement en présence d'un cas de discrimination. Il résulte par ailleurs de l'instruction effectuée que si les griefs de la ville par rapport au manque de bienfaisance du travail ont été quelque peu exagérés, ils ne peuvent être considérés comme inexistantes. Il en va à plus forte raison des reproches concernant l'attitude générale du recourant vis-à-vis de sa hiérarchie et de certains de ses collègues, puisque sa propension à la récrimination et sa manière très directe de s'exprimer pouvaient effectivement laisser présager une

collaboration difficile à l'avenir. Ainsi, au vu du caractère restrictif que la jurisprudence impose à l'admission du grief d'arbitraire du licenciement pendant la période d'essai, ce dernier doit être écarté. Il en va de même du grief d'absence de proportionnalité de la mesure. Le respect de ce dernier principe suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts public et privé compromis (ATF 122 I 236 consid. 4 bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/709/2011 du 22 novembre 2011 ; ATA/9/2004 du 6 janvier 2004). En l'espèce, au vu de la nature des griefs, pour l'essentiel intimement liés au caractère du recourant, aucune autre mesure moins incisive qu'un licenciement n'était de nature à produire les résultats attendus. Ce licenciement n'étant pas contraire au droit, il n'y a pas lieu de proposer au conseil administratif la réintégration de l'intéressé, comme le permet l'art. 105 ch. 1 SPVG, et encore moins le versement d'une quelconque indemnité. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 30 avril 2012 par Monsieur X_____ contre la décision de la Ville de Genève du 28 mars 2012 ; au fond : le rejette ; met à la charge de Monsieur X_____ un émolument de CHF 1'000.- ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt (la présente décision) peut être porté(e) dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt (la présente décision) et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Monsieur X_____, représenté par CAP Compagnie d'assurance de protection juridique S.A., soit pour elle Madame Laurence Ferrazzini, mandataire, ainsi qu'à la Ville de Genève. Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Pagan, juges. Au nom de la chambre administrative : le greffier-juriste : F. Scheffre le président siégeant : J.-M. Verniory Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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