

# **GE\_GERICHTE A/2022/2024 vom 24. Juni 2025**

GE Cour de justice, 2025-06-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2022\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2022_2024)

FR: GE\_GERICHTE A/2022/2024 du 24 juin 2025

IT: GE\_GERICHTE A/2022/2024 del 24 giugno 2025

## **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. 62 al. 1 let. a LPA).

### **E. 2**

Les parties ont présenté des demandes d'administration de preuves, sollicitant l'audition de témoins et l'apport de pièces.

#### **E. 2.1**

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), 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 II 218 consid. 2.3). 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 140 I 285 consid. 6.3.1). 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 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_24/2017 du 13 décembre 2017 consid. 2.2).

#### **E. 2.2**

En l'espèce, la chambre de céans a donné suite à plusieurs demandes d'administration de preuves puisqu'elle a ordonné la comparution personnelle des parties et entendu K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_, étant précisé qu'elle a aussi convoqué I\_\_\_\_\_, qui sans valablement s'excuser a clairement fait comprendre qu'elle ne déférerait pas aux convocations de la chambre de céans. Les demandes visant ces objets sont dès lors devenues sans objet. Pour le surplus, l'audition des autres témoins et la production des pièces demandées n'apparaît pas nécessaire à la résolution du litige, vu d'une part son objet, à savoir une résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai, mais aussi et surtout du fait que les nombreuses pièces au dossier et les auditions résumées ci-dessus permettent de se faire une idée claire et complète du déroulement des faits pertinents. La chambre de céans est ainsi en mesure de juger la présente cause sans donner suite aux autres demandes d'actes d'instruction, qui seront en conséquence refusées.

### **E. 3**

La ville demande que la pièce n° 45 du recourant soit retranchée du dossier.

#### **E. 3.1**

La question de savoir quels sont les moyens de preuve admis en procédure administrative est régie, devant les autorités cantonales, par le droit cantonal, sous réserve de dispositions de droit fédéral (ATF 139 II 7 consid. 5). La LPA ne règle pas le sort des preuves obtenues illégalement. Pour la doctrine, la problématique doit être traitée en relation avec le principe du procès équitable inscrit à l'art. 29 al. 1 Cst. et 6 § 1 la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH ■ RS 0.101). Selon certains auteurs, les preuves obtenues par des moyens illégaux ne peuvent être utilisées que si elles auraient pu être recueillies d'une façon légale ou si un intérêt public important le justifie (Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2 e éd., 2015, p. 239 ; Pierre MOOR/Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3 e éd., 2011, p. 297 ; ATA/583/2022 du 31 mai 2022 consid. 4a ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 6a). D'autres précisent que les moyens de preuve obtenus sans respecter des prescriptions d'ordre doivent faire l'objet d'une pesée d'intérêts pour être exploités : il s'agit de mettre en balance, d'une part, l'intérêt public à la manifestation de la vérité et, d'autre part, l'intérêt de la personne concernée à ce que le moyen de preuve ne soit pas exploité (Christoph AUER, Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, ad art. 12 PA). D'autres, enfin, plaident pour une application analogique des règles très détaillées contenues à l'art. 141 du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0), lesquelles seraient l'expression du procès équitable selon l'art. 29 al. 1 Cst. (voir les références doctrinales citées au consid. 3.1 de l'ATF 139 II 95). En procédure civile, le législateur n'a pas renvoyé au système prévu pour la procédure pénale, mais a opté pour une formulation laissant au juge un large pouvoir d'appréciation. À teneur de l'art. 152 al. 2 du code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272), le tribunal ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant. S'agissant du Tribunal fédéral, il déduit du droit à un procès équitable l'interdiction de principe d'utiliser des preuves acquises illicitement (ATF 139 II 7 résumé in SJ 2013 I 179 ; ATF 136 V 117 consid. 4.2.2). L'exclusion de tels moyens n'est toutefois pas absolue, le juge devant opérer une pesée des intérêts en présence (ATF 131 I 272 consid. 4). Ces règles sont également applicables aux procédures régies par la maxime inquisitoire, telle la présente procédure (art. 19 LPA, qui parle à tort de maxime d'office). L'utilisation de moyens de preuves acquis en violation de la sphère privée ne doit en outre être admise qu'avec une grande réserve (ATF 139 II 7, résumé in SJ 2013 I 179 ; ATF 120 V 435 consid. 3b ; ATA/576/2014 précité consid. 6b).

#### **E. 3.2**

En l'espèce, il apparaît probable que la pièce en cause ait été transmise au recourant par le biais d'une violation du secret de fonction – le recourant prétend certes le contraire, tout en s'abstenant de donner la moindre précision sur le mode d'obtention du document. De plus, son utilité pour la manifestation de la vérité est très limitée, puisqu'elle correspond pour l'essentiel aux déclarations d'K\_\_\_\_\_ résumées dans la partie en fait du présent arrêt. Il découle de cette pesée d'intérêts que la pièce en cause doit être retranchée du dossier, ce qui sera constaté dans le dispositif du présent arrêt.

### **E. 4**

Bien que le recourant n'ait abordé la question de son droit d'être entendu que dans la procédure non contentieuse et n'en fasse pas un grief spécifique dans ses écritures – l'intimée y a néanmoins consacré plusieurs développements dans les siennes – devant la chambre de céans, cette dernière doit examiner le droit d'office.

#### **E. 4.1**

Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst., comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 et les arrêts cités ; 135 I 279 consid. 2.3). La procédure administrative genevoise exige donc de l'autorité qu'elle entende les parties avant de prendre une décision (art. 41 LPA). 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 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Cependant, l'autorité, soit aussi bien les autorités administratives que les juridictions administratives (art. 1 al. 2 LPA), n'est pas tenue d'entendre les parties avant de rendre des décisions lorsqu'il y a péril en la demeure (art. 43 let. d LPA). En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que 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 (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). 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\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39 , et les arrêts cités). 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\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2 et les arrêts cités).

#### **E. 4.2**

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 pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). 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 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; 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 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c).

#### **E. 4.3**

En l'espèce, l'intimée a suivi la procédure en matière de droit d'être entendu à partir du 18 avril 2024, puisqu'à cette date le CA a écrit au recourant pour l'informer de son intention de résilier son engagement, en lui permettant de rencontrer une délégation du CA et en lui impartissant un délai pour se déterminer. Il a ensuite rendu la décision attaquée le 16 mai 2024. Cela étant, le communiqué de presse diffusé le 9 avril 2024 contient les passages suivants : « le CA s'est réuni en séance extraordinaire le 8 avril dernier. À l'issue de celle-ci, il a pris les mesures et décisions suivantes à l'unanimité de ses membres. (...) »

S'agissant des engagements controversés, le CA décide qu'il sera mis fin à la collaboration avec les personnes concernées ». Il est donc patent que le CA avait pris la décision de mettre un terme aux rapports de service du recourant le 8 avril 2024 et que les possibilités données par la suite au recourant de s'exprimer ne servaient qu'à respecter les formes. Le fait que le recourant ait reçu l'information de sa cheffe de service et de la responsable RH – visiblement sans aucune motivation – n'y change rien. On ne peut par ailleurs retenir que le CA ait dû prendre la décision précitée en raison d'un péril en la demeure, la pression des médias sur le sujet des engagements controversés ne pouvant être considéré comme tel et ne justifiant pas de passer outre aux droits constitutionnels des intéressés. Il résulte de ce qui précède que la ville a violé le droit d'être entendu du recourant. Cette violation est grave et ne saurait être réparée par la chambre de céans, qui n'a pas le même pouvoir d'examen ni de décision que l'intimée, dès lors qu'elle ne peut que proposer la réintégration de l'intéressé. Le licenciement du recourant était ainsi contraire au droit sur ce point.

## **E. 5**

Sur le fond, le litige porte sur le bien-fondé de la décision (formelle) de la ville du 16 mai 2024 prononçant le licenciement du recourant en période d'essai.

## **E. 6**

En tant qu'employé de la ville, le recourant est soumis au SPVG et à son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0), étant précisé que selon l'art. 3 al. 2 SPVG, en cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 3 al. 2 SPVG).

### **E. 6.1**

Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). Une évaluation des employées et employés en période d'essai est menée au plus tard après neuf et vingt mois sous forme d'un entretien d'évaluation (al. 5). 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 al. 1 SPVG). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (art. 32 al. 2 SPVG). L'art. 336 CO est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 SPVG). L'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (art. 32 al. 4 SPVG).

### **E. 6.2**

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 et est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. 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/1018/2020 du 13 octobre 2020 consid. 4b ; ATA/1184/2018 du 6 novembre 2018 consid. 3b). 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 1C\_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2 ; 8C\_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 et les références citées ; ATA/1086/2018 du 16 octobre 2018), ce qui est le cas chaque fois le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_123/2024 du 9 décembre 2024 consid. 4.1.1). La période probatoire est en effet aménagée afin de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2 ; 8C\_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 5.3.2 et 8C\_518/2011 du 18 avril 2012 consid. 6.1). En d'autres termes, avant la fin de la période probatoire, les parties ne peuvent pas s'attendre à ce que les rapports de travail s'inscrivent dans la durée (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_370/2021 du 24 juin 2021 consid. 5.1 et les arrêts cités).

### **E. 6.3**

Conformément à l'art. 34 SPVG, après la période d'essai, un employé peut être licencié, par décision motivée du conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de six mois dès la onzième année de service (al. 1 let. c). Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé.

### **E. 6.4**

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a et b CO, le congé est abusif 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 (let. a) ; ou en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. b).

### **E. 6.5**

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 (ATF 142 V 512 consid. 4.2). 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 145 IV 154 consid. 1.1 ; 144 I 170 consid. 7.3).

### **E. 7**

En vertu de l'art. 15 al. 1 LPA, les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser : a) s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire ; d) s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur partialité.

### **E. 7.1**

Selon la jurisprudence, le droit à une composition correcte et impartiale permet notamment d'exiger la récusation des membres d'une autorité administrative dont la situation ou le comportement est de nature à faire naître un doute sur leur indépendance ou leur impartialité. Il tend à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire ne puissent influencer une décision en faveur ou au détriment de la personne concernée. La récusation peut s'imposer même si une prévention effective du membre de l'autorité visée n'est pas établie, car une disposition interne de sa part ne peut pas être prouvée. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle. Cependant, seules des circonstances constatées objectivement doivent être prises en considération, les impressions purement individuelles d'une des personnes impliquées n'étant pas décisives (ATF 131 I 24 consid. 1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_629/2015 du 1er décembre 2015 consid. 3.1 ; ATA/416/2025 du 16 avril 2025 consid. 5.1.3).

### **E. 7.2**

La ville a édicté une directive générale relative aux règles en matière de conflits d'intérêts, entrée en vigueur le 20 janvier 2021 (ci-après : la directive), définissant comme suit le conflit d'intérêts : « un membre du personnel se trouve dans une situation de conflit d'intérêts lorsque sa fonction lui permettrait de favoriser son intérêt personnel ou celui d'une personne qu'il connaît » (point 4.1 de la directive). Selon le point 4.5 de la directive, il convient par exemple que le collaborateur se récuse, dans l'hypothèse où il est désigné pour participer à un jury ou à un comité d'évaluation, lorsqu'un quelconque lien avec un des candidats ou un des soumissionnaires pourrait le placer dans une situation de conflits d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

### **E. 8**

En l'espèce, le licenciement est intervenu alors que le recourant venait d'entamer sa période d'essai de deux ans, si bien que l'art. 34 SPVG ne trouve pas à s'appliquer. Il résulte de l'ensemble du dossier que plusieurs des reproches faits au recourant par l'intimée ne sont pas fondés. Il apparaît ainsi que le domicile F\_\_\_\_\_ du recourant était connu du comité d'évaluation et que le recourant a respecté les règles de l'intimée sur la domiciliation, qui donnent six mois à l'employé pour se domicilier dans la zone prévue à et autour de Genève. Il n'est pas établi que le recourant ait eu avec I\_\_\_\_\_ des liens qui dépasseraient en intensité ceux qu'il a décrits, quand bien même la précitée semblait très encline à permettre l'engagement du recourant. Enfin, quand bien même la période où le recourant a effectivement travaillé pour l'intimée est extrêmement courte, il a donné satisfaction à sa hiérarchie directe. Les deux points sur lesquels le recourant a fait preuve d'un certain manque de transparence ont été d'indiquer une adresse genevoise dans sa postulation – ce qui n'a toutefois, on l'a vu, pas eu de conséquence dès lors que dès le début du processus d'engagement, le comité de sélection était au courant de son domicile F\_\_\_\_\_ – et de ne pas mentionner, malgré une question générale sur ce point, le fait qu'il était le compagnon d'une collaboratrice du C\_\_\_\_\_, fût-elle auxiliaire. Ce point a néanmoins été aplani par sa future supérieure hiérarchique, L\_\_\_\_\_, avant son engagement, si bien qu'il peut aussi être en partie relativisé. Cela étant, il convient de ne pas perdre de vue qu'il ne s'agit pas d'examiner s'il existait une faute du recourant ou un motif fondé de licenciement, mais uniquement de savoir si la continuation du rapport de service s'est heurtée à des difficultés objectives ou n'apparaissait pas souhaitable pour une raison ou une autre, quelle qu'elle soit pourvu qu'elle ne soit pas discriminatoire. À cet égard, le recourant ne peut être suivi lorsqu'il prétend que le véritable motif de son licenciement serait sa nationalité française ou

son origine F\_\_\_\_\_, la raison ayant poussé le CA à agir comme il l'a fait étant une question de régularité d'une série d'engagements au sein de la ville. S'agissant plus particulièrement du recrutement du recourant, qui seul est en cause dans la présente procédure, il apparaît que I\_\_\_\_\_ n'aurait pas dû participer à ce processus du recrutement. S'il est permis aux cadres de l'administration de faire appel à leur réseau pour pourvoir un poste et ainsi de répercuter à une personne de leur connaissance une offre d'emploi, il est évident qu'ils ne le feront que s'ils considèrent que la personne a les compétences requises et qu'ils pourraient répondre personnellement du candidat, si bien que leur objectivité lors du processus de recrutement n'est plus garantie. L'instruction de la cause a du reste démontré qu'à l'issue du processus de recrutement, trois des quatre membres du comité de sélection préféreraient la seconde candidature, et que c'est I\_\_\_\_\_ qui a réussi à les rallier, non sans user de quelque pression en indiquant qu'elle voulait engager le recourant et qu'un avis contraire eût dû faire reprendre le processus d'engagement ab ovo . Il apparaît ainsi que le CA était en droit de considérer que la continuation des rapports de service n'apparaissait pas souhaitable en raison de la manière dont le processus de recrutement avait été mené, ce quand bien même les prestations du recourant n'étaient nullement en cause et que ce dernier n'avait lui-même fait preuve de manque de transparence que de manière marginale. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du grief.

## **E. 9**

Il convient enfin de déterminer quelles sont les conséquences de la contrariété au droit du licenciement, laquelle se limite à la violation du droit d'être entendu du recourant.

### **E. 9.1**

Si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, il peut proposer au CA la réintégration de la personne intéressée ; d'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire (art. 105 al. 1 SPVG). En cas de refus du CA, la chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 2 SPVG).

### **E. 9.2**

En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. La chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule comme suit : a) en cas de licenciement immédiat sans juste motif (art. 30 SPVG), l'indemnité s'élève au montant que la personne intéressée aurait gagné si les rapports de service avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou de la durée déterminée fixée dans le contrat ; b) dans les autres cas, y compris en cas de licenciement abusif, l'indemnité s'élève à un montant qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 3 SPVG).

## **E. 10**

En dérogation à l'art. 105 SPVG, lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'art. 336 CO ou des art. 3 ou 10 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) ou sans juste motif au sens de l'art. 30 SPVG, la chambre administrative annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée.

### **E. 10.1**

En l'espèce, l'intimée a d'ores et déjà exclu une réintégration, ce que le recourant semble également avoir fait dans sa dernière écriture en concluant exclusivement à une indemnité égale à douze mois de traitement. Enfin, une réintégration apparaît également exclue du fait que le recourant et sa compagne ont regagné l'Île-de-France. Il y a donc lieu de fixer une indemnité conformément à l'art. 105 al. 3 let. b SPVG. Dans la mesure d'une part où le recourant se trouvait dans le premier mois de sa période d'essai au moment du licenciement et que, d'autre part, la contrariété au droit du licenciement porte exclusivement sur une question formelle, le licenciement étant en soi conforme au droit, il se justifie de fixer à trois mois du dernier traitement brut, treizième salaire compris, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, l'indemnité due au recourant, soit le minimum prévu par l'art. 105 al. 3 let. b SPVG. Ce dernier y ayant conclu, il y a lieu également de condamner l'intimé au versement d'intérêts moratoires au taux légal de 5%, à partir du 1<sup>er</sup> jour suivant la fin des rapports de travail. Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis.

#### **E. 11**

Vu l'issue du litige, un émolument – réduit – de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe en partie (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de CHF 1'000.- lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), étant rappelé qu'il n'a pas soulevé le grief qui lui vaut partiellement gain de cause. Compte tenu des conclusions du recours et du dispositif du présent arrêt, 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.