

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3704/2018-FPUBL

ATA/139/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 février 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs – SIT,
mandataire

contre

FONDATION DES PARKINGS

représentée par Me Laurent Baeriswyl, avocat

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1974, a été engagé par la fondation des parkings (ci-après : la fondation) le 16 juillet 2009 à un taux d'activité de 100 % à partir du 1^{er} août 2009 en tant qu'agent de contrôle du stationnement.

Par avenants successifs à son contrat de travail, M. A_____ a occupé la fonction de contrôleur du stationnement, support au sein du service clientèle, puis dès le 1^{er} mai 2017, il a repris l'activité d'agent au contrôle de stationnement à 100 %.

- 2) Au mois de juillet 2015, M. A_____ a reçu un avertissement. Dans l'exercice de sa fonction d'agent au contrôle du stationnement, il avait fait preuve d'un comportement provocateur et non approprié. Il avait reconnu, lors de l'entretien avec sa hiérarchie, avoir eu un geste déplacé envers un usager le 9 juillet 2015.

- 3) Le 21 décembre 2017, la fondation a établi un certificat de travail intermédiaire à l'intention de M. A_____. Ce dernier était décrit comme serviable, consciencieux et très motivé. Il entretenait de bonnes relations avec les usagers, ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

- 4) Le 23 janvier 2018, suite à un contrôle effectué rue B_____ à Genève, M. A_____ a émis une amende sur laquelle il a inscrit comme remarque « dame insultante » de même que le rapport d'incident sur lequel il avait indiqué « vérification de l'horodateur fonctionnement pièces acceptées correctement. Insultes de la dame connard...fonctionnaire inutile. Que je lui manque de respect...me regarde de haut...prise du ticket à un autre horodateur sans inscrire le GE sur le ticket ».

- 5) Le lendemain, la personne amendée a fait parvenir à la fondation une demande d'annulation sur laquelle elle expliquait avoir eu un problème de monnaie, avoir posé la question à un agent présent, que ce dernier avait fait semblant de ne pas l'entendre pour ensuite lui demander si elle avait mis de la monnaie et l'avait invitée à s'adresser au numéro de téléphone indiqué sur l'horodateur. Elle lui avait fait remarquer que cela faisait partie de son travail de la renseigner et que s'il n'appréciait pas son emploi il pouvait le quitter. L'agent lui avait répondu qu'elle était malhonnête. Amendée par la suite, d'autres contrôleurs du stationnement présents lui avait conseillé de contester l'amende.

- 6) Le 25 janvier 2018, M. A_____ a été convoqué à un entretien, afin de déterminer les circonstances dans lesquelles il avait verbalisé le véhicule le 23 janvier 2018 et afin de lui donner lecture de la réclamation écrite. Un délai de

dix jours lui était imparti pour formuler ses observations à réception du procès-verbal de l'entretien.

- 7) Les 26 et 30 janvier 2018, les agents présents sur les lieux ont également été entendus par leur hiérarchie et leurs témoignages retranscrits dans deux procès-verbaux.
- 8) Par courriel du 13 avril 2018, M. A_____ a été convoqué à un entretien fixé le 3 mai 2018 afin d'être entendu par Madame B_____, responsable des ressources humaines, Monsieur C_____, directeur du service du stationnement, et son supérieur hiérarchique, Monsieur D_____.

L'entretien avait pour objet les circonstances l'ayant amené à amender une usagère en particulier, en dehors du secteur qui lui avait été attribué ce jour-là, ainsi que les remarques laissées visibles sur les amendes.

À l'issue de l'entretien, une décision serait prise quant à la remise ou pas d'un avertissement écrit avec suppression de l'annuité et quant à la continuation des rapports de travail.

Une copie de son dossier était annexée à sa convocation et il était précisé qu'il pouvait être accompagné par la personne de son choix ou préférer s'exprimer par écrit avant le 3 mai 2018.

- 9) Le 26 avril 2018, M. A_____ a confirmé la réception du courriel du 13 avril 2018 et indiqué qu'il serait accompagné de Madame E_____ de l'entreprise F_____.
- 10) Le 3 mai 2018, M. A_____, accompagné par Mme E_____, a été entendu en présence de Mme B_____ et MM. D_____ et C_____.

Le jour des faits, il s'était fait insulter par une usagère. Souhaitant garder une trace des événements, il avait relevé le numéro du véhicule. L'appareil avait alors indiqué qu'une amende devait être émise si bien qu'il n'avait pas pu faire autrement que de suivre la procédure et d'indiquer sur le ticket que l'usagère s'était montrée insultante. Ses collègues l'avaient soutenu dans sa démarche et lui avaient proposé de terminer eux-mêmes le contrôle des autres véhicules. Il avait choisi ce procédé car, par le passé, sa supérieure lui avait demandé s'il avait un problème, au vu du nombre de rapports émis.

M. C_____ a également été entendu. Un rapport de terrain aurait dû être rédigé. Une verbalisation pouvait être avortée en tout temps.

M. D_____ a indiqué qu'un rappel à l'ensemble des agents avait été fait en début d'année, soit de ne rien inscrire sur les amendes, celles-ci étant des documents officiels.

- 11) Le 12 mai 2018, M. A_____ a fait des observations complémentaires écrites sur le procès-verbal du 3 mai 2018. Il n'avait pas établi l'amende dans l'intention de se venger. Il avait désormais pris note qu'en cas d'insulte il devait rédiger un rapport terrain. Et, bien qu'il leur avait été demandé de le faire durant plusieurs années, il avait compris que les agents ne devaient plus annoter le commentaire « usager insultant » sur les amendes.
- 12) Le 4 juin 2018, M. A_____ a été entendu par sa hiérarchie après avoir tenu des propos à l'encontre de la direction du service lors d'une séance de coordination le 15 mai 2018, soit « la direction n'en n'a rien à foutre de ce que l'on subit sur le terrain ».
- 13) Dans un courriel du 17 mai 2018 adressé à sa cheffe de poste adjointe, M. A_____ a contesté avoir tenu ses propos. Il avait donné son avis, soit en substance que la direction n'avait pas conscience des difficultés rencontrées sur le terrain, et qu'il ne se sentait pas soutenu.
- 14) Le 19 juin 2018, M. A_____ a été convoqué par son supérieur qui lui a remis en main propre une décision de résiliation des rapports de travail. Il avait enfreint ses devoirs de service de façon extrêmement grave en ciblant clairement une usagère par représailles, en annotant une amende tout en sachant que c'était interdit, en ne faisant pas de rapport de terrain sur l'altercation avec l'usagère et en remettant en cause sa hiérarchie et ses collègues durant l'enquête qui avait suivi. Il était libéré de son obligation de travail.
- 15) M. A_____ a formulé un recours hiérarchique interne tel que prévu par le statut du personnel du 26 septembre 2016 (ci-après : le statut).
- 16) Dès le 31 août 2018, M. A_____ a été dans l'incapacité de travailler, pour une durée indéterminée.
- 17) Par décision du 18 septembre 2018, le bureau de la fondation a confirmé la décision de licenciement.

Il avait déjà reçu un avertissement en 2015 pour un comportement provocateur et non approprié et pour un manque de respect à l'égard de ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et l'image même de la fondation.
- 18) Par acte du 22 octobre 2018, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant préalablement à pouvoir compléter son recours à l'aide des documents dont il demandait la production et à ce que la comparution personnelle des parties soit ordonnée, principalement à l'annulation de la décision du 18 septembre, subsidiairement au constat de son caractère illicite et à ce que la fondation soit condamnée au paiement d'une

indemnité équivalent à douze mois de traitement. Les conclusions étaient prises sous suite de frais et dépens.

La décision devait être annulée car elle ne respectait pas une exigence formelle du statut. Il pensait se rendre à un entretien annuel d'évaluation, le 19 juin 2018, de sorte qu'il avait été surpris de recevoir une lettre de résiliation des rapports de travail. Il n'avait pas reçu de convocation écrite en vue de cette décision.

Son droit d'être entendu n'avait pas été respecté. La fondation n'avait pas tenu d'audience contradictoire mais retenu en bloc la version opposée à la sienne. Il n'avait pas pu faire valoir ses craintes légitimes face à la violence.

Si les faits étaient extrêmement graves, un licenciement immédiat aurait dû être prononcé. Il admettait avoir commis une faute, mais celle-ci ne justifiait pas son licenciement. La violence et les injures des usagers pouvaient expliquer qu'il n'avait pas trouvé l'issue la mieux adaptée.

Si sa réintégration devait être refusée, il avait droit à une indemnité équivalente à douze mois de salaire de base à titre de réparation du tort subi.

- 19) Dans ses observations du 3 décembre 2018, la fondation a conclu au rejet du recours. Les conclusions étaient prises sous suite de frais et dépens.

Parmi les pièces produites par la fondation figurent notamment :

- une dizaine d'amendes rédigées par M. A_____ du mois d'avril 2017 au mois de janvier 2018. Y étaient annotés les injures, menaces ou comportements inappropriés des usagers ;
- la directive du service du stationnement – DIR100, sur l'amende d'ordre en cours d'édition de laquelle il ressort que tant que l'impression de l'amende d'ordre n'avait pas été enclenchée, la procédure de verbalisation pouvait être annulée.

- 20) Le 13 mai 2019, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties en présence de M. A_____ et de MM. D_____ et C_____, représentant la fondation.

M. A_____ a confirmé ses précédentes déclarations ainsi que les termes de son recours. Il était inscrit au chômage et à la recherche d'un emploi. Il était marié et père de deux enfants. Son épouse travaillait à 50 %.

Les représentants de la fondation ont expliqué qu'en cas d'insulte, les agents commençaient par appeler celle-ci pour signaler la situation. Ils devaient ensuite faire un rapport séparé, joint informatiquement à l'amende, et disposaient de

temps en fin de journée pour le faire. L'application proposait cette option sous le nom « avis terrain » dans la nouvelle application. Même lorsque le système indiquait qu'un véhicule était amendable, les agents pouvaient interrompre le processus d'impression.

- 21) Le 2 septembre 2019, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties ainsi que d'enquêtes en présence de M. A_____, assisté d'un membre du syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT) et de Mme B_____, représentant la fondation.

Madame G_____, anciennement H_____, entendue en qualité de témoin.

M. A_____ avait expliqué sa présence en dehors du secteur qui lui avait été attribué par le fait qu'il était venu contrôler le véhicule d'une personne qui s'était montrée insultante. Elle lui avait fait remarquer que ce n'était pas conforme aux règles et qu'il devait terminer de contrôler toute la rue. M. A_____ avait répondu « je m'en fous, juste celle-ci ».

Confronté à des insultes, ils avaient pour consigne d'appeler leur responsable afin de décider avec lui de la façon de gérer la situation. Il y avait toujours un responsable de piquet. Ils pouvaient alors soit rentrer immédiatement et rédiger un rapport extraordinaire ou rédiger un rapport terrain à leur retour à la fondation. Mais dans tous les cas, ils ne verbalisaient pas et n'avaient pas le droit de commenter une amende, ni de cibler des véhicules.

- 22) Dans le délai imparti à l'issue de l'audience précitée, la fondation a confirmé ses conclusions.

- 23) Le même jour, M. A_____ a persisté dans ses conclusions. Ce qui pouvait paraître comme un comportement fautif n'était autre qu'un malheureux concours de circonstances qu'il regrettait. La fondation avait mené une instruction à charge et avait laissé perdurer le sentiment d'insécurité et de mal-être qu'il avait ressenti et le laissant dans une confusion permanente. Toutes tentatives de s'exprimer avaient été brimées et il n'avait pas été écouté. Ce faisant, la fondation avait porté atteinte à sa personnalité.

- 24) Le 17 octobre 2019, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 16.8 statut).

- 2) La fondation est un établissement de droit public (art. 3 let. g de la loi sur l'organisation des institutions de droit public du 22 septembre 2017 - LOIDP – A 2 24).

Les employés sont liés à la fondation par un rapport de droit public (art. 21 al. 1 de la loi sur la Fondation des parkings du 17 mai 2001 - LFPark - H 1 13). Le conseil de fondation établit le statut du personnel et fixe les traitements, après consultation dudit personnel (art. 21 al. 2 LFPark).

Le personnel de la fondation est régi par le statut, complété par les directives d'application, les procédures et règlements ainsi que par les dispositions mentionnées dans les décisions d'engagement (art. 5.1 statut). En cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 5.3 statut).

- 3) a. Les art. 17 et ss statut énumèrent les devoirs auxquels sont soumis les membres du personnel.

Leur attitude générale doit notamment permettre d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (art. 18.1 let. c statut) et justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fondation doit être l'objet (art. 18.1 let. d statut). Ils s'engagent notamment à suivre les procédures internes, les notes de service, les instructions et les directives émises par leurs supérieurs (art. 19.2 let. c statut).

- b. Les fonctionnaires qui ne respectent pas leurs devoirs sont sanctionnés.

Selon l'art. 16.1 statut, tout membre du personnel qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, est passible d'une sanction en cas de comportement inadapté ou de non-respect des directives (let. a) ou en cas de non-respect des objectifs définis (let. b).

Aux termes de l'art. 16.3 statut, les sanctions peuvent être, selon les circonstances, l'avertissement écrit (let. a), l'avertissement écrit avec suppression de l'annuité de l'année à venir (let. b) ou le licenciement ou licenciement immédiat (let. c ; art. 70 à 73 statut).

c. La sanction doit respecter les principes d'opportunité, de proportionnalité et d'égalité de traitement. Elle est fixée dans chaque cas en tenant compte de l'ensemble des circonstances, notamment de la gravité de la faute, du préjudice causé au fonctionnement ou à l'image de la fondation, de son caractère répétitif ou d'éventuelles sanctions antérieures (art. 16.2 statut).

- 4) La procédure doit respecter le droit d'être entendu (art. 16.4 statut) : le supérieur hiérarchique doit convoquer le collaborateur par courriel à un entretien,

en indiquant le lieu, la date et l'heure de l'entretien, la liste des personnes présentes, le droit de se faire accompagner par une personne de son choix, les faits reprochés et le but de l'entretien, tel la notification éventuelle d'une sanction, dont la nature doit être précisée dans cette convocation (let. a). Ce courriel doit parvenir au collaborateur au moins dix jours avant l'entretien (let. b). Lors de l'entretien, le supérieur hiérarchique rédige un procès-verbal dont une copie est remise au collaborateur (let. c). Après l'entretien, le collaborateur peut faire des observations complémentaires écrites, dans un délai de dix jours dès réception du procès-verbal ; il peut y joindre des pièces ou l'indication d'autres moyens de preuve (let. d).

5) a. Après étude du dossier et, le cas échéant instruction complémentaire, la fondation statue (art. 16.6 statut). La sanction doit être notifiée par courrier recommandé ou remise en main propre contre signature ; la décision est signée par le directeur général, et, lorsqu'un licenciement est prononcé, par le bureau (art. 16.7 statut).

b. La résiliation écrite et motivée, doit indiquer les voies et délai de recours, à savoir que le collaborateur peut former recours hiérarchique auprès de l'autorité interne de recours mentionnée à l'art. 80 statut, soit le bureau (art. 16.8 statut). Le délai de recours interne est de dix jours ouvrables.

6) a. Après le temps d'essai, la fondation ne peut notifier une résiliation des rapports de travail que pour un motif fondé (art. 70. 2 statut). Un tel motif est réalisé lorsque la poursuite des rapports de travail n'est pas compatible avec le bon fonctionnement du service, du département ou de la fondation, notamment en raison du non-respect du statut (let. d) ou d'un comportement inadéquat (let. e).

b. Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motif fondé par la chambre administrative, cette dernière peut proposer la réintégration du collaborateur et, en cas de refus de la fondation, condamner celle-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas douze mois de salaire de base pour les cadres supérieurs, les cadres et les employeurs réguliers (art. 71.10 let. a statut).

7) S'agissant de la santé et de la sécurité des travailleurs, la fondation veille à la protection de leur santé et la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Elle prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation des faits dont elle a connaissance (art. 57.1 statut).

8) En l'espèce, le droit d'être entendu du recourant a été respecté tant par la juridiction de recours que par l'intimée.

En effet, la chambre de céans a, conformément à la requête du recourant, organisé deux audiences de comparution personnelle des parties et entendu sa

collègue, présente le jour des faits, dont l'audition contradictoire était requise. L'intégralité du dossier du recourant a été versée à la procédure. Les parties ont eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises par écrit et de produire toutes les pièces qu'elles estimaient nécessaires. Le recourant a ainsi pu prendre position sur les témoignages et sur lesdits documents. Par conséquent, le droit d'être entendu du recourant a été respecté par la chambre de céans.

Tel a également été le cas durant la procédure de licenciement. En effet, il a été entendu une première fois deux jours après les faits. Les deux agents présents ont d'ailleurs également été entendus rapidement, soit dans la semaine qui a suivi. Le procès-verbal de leur audition, de même que l'intégralité du dossier du recourant lui ont été remis en même temps que la convocation à l'entretien du 3 mai 2018.

Ainsi, lors de ce dernier, il avait connaissance de tous les faits qui lui étaient reprochés ainsi que des conséquences possibles de l'entretien auquel il était convoqué. Il n'a pas demandé l'audition de ses collègues au cours de l'enquête administrée par l'intimée mais s'est contenté de donner sa propre version des faits. De nombreuses occasions lui ont été données de s'exprimer et de formuler ses observations.

Le droit d'être entendu a ainsi été respecté.

- 9) La procédure de licenciement a également été formellement respectée. Le recourant a été convoqué plus de dix jours avant son entretien, soit le 13 avril 2018 pour le 3 mai 2018. L'ensemble de son dossier lui a alors été remis. Ladite convocation comportait toutes les informations utiles, en particulier les faits qui lui étaient reprochés ainsi que la sanction envisagée. Le recourant a pu s'exprimer durant cet entretien et formuler toute observation sur le procès-verbal rédigé. Enfin, la lettre de licenciement est signée par le directeur général et le directeur du service du stationnement, si bien qu'elle respecte les exigences du statut.

Pour ces motifs, ce grief sera également rejeté.

- 10) Quant au fond du litige, le recourant a émis une amende d'ordre après avoir eu une altercation avec une usagère. Selon lui, celle-ci aurait été insultante, si bien qu'il souhaitait garder une trace de cet événement. Ce faisant, il n'a pas suivi la procédure prévue en cas d'incivilité des usagers à l'encontre des employés de la fondation. En effet, dans ces cas, ces derniers ont pour consigne d'appeler leur responsable et de décider avec lui de la meilleure façon de gérer la situation. Ils peuvent également rédiger un rapport terrain afin d'avoir un historique de l'événement. Pour ce motif déjà, le recourant a manqué à ses devoirs.

Le recourant justifie l'amende en indiquant n'avoir pas pu annuler son émission après avoir contrôlé le véhicule. Dès lors que l'usagère avait omis de

mentionner GE dans le numéro d'immatriculation, il ne lui était plus possible de revenir en arrière. Or, cette affirmation est contredite par les explications données par les représentants de la fondation, ces derniers ayant confirmé que le procédé pouvait être interrompu. Il ressort également de la directive du service du stationnement – DIR100, sur l'amende d'ordre en cours d'édition, versée au dossier par l'intimée, que tant que l'impression de l'amende d'ordre n'a pas été enclenchée, la procédure de verbalisation peut être annulée. Par conséquent, le recourant n'était pas contraint d'imprimer l'amende d'ordre, quand bien même l'indication GE n'avait pas été mentionnée. Il semble au contraire qu'il a agi sous le coup de l'émotion, comme il l'a d'ailleurs admis lorsqu'il a été entendu pour la première fois le 25 janvier 2018. Émettre une amende au motif que l'inscription GE ne figurait pas sur le ticket, alors que le recourant admet avoir vu l'usagère payer son stationnement à l'horodateur, peut effectivement être considéré comme un comportement impulsif et disproportionné, voire chicanier, dès lors qu'aucune confusion quant au canton d'immatriculation ne pouvait avoir lieu.

Le recourant ne saurait ainsi être suivi lorsqu'il tente de minimiser la gravité de sa faute. Les difficultés rencontrées par les agents en service ne sont pas ignorées par l'intimée. Au contraire, le recourant savait qu'il pouvait en tout temps s'adresser à sa hiérarchie en cas de problèmes rencontrés sur son lieu de travail et que s'il souhaitait garder une trace de l'événement, il pouvait rédiger un rapport. C'est la procédure à suivre. Il a toutefois choisi d'agir différemment et a, ce faisant, adopté une attitude contraire aux valeurs de l'entreprise, soit celle notamment d'adopter une attitude respectueuse envers les usagers. En effet, amender une usagère en raison d'une altercation constitue un ciblage, ce qui est interdit. Un tel comportement reflète une image inappropriée auprès des usagers. Une procédure a été mise en place à l'interne afin de protéger la personnalité des collaborateurs, qui ne sont en aucun cas autorisés à « se rendre justice » par eux-mêmes.

Cet événement n'est pas un cas isolé dans la carrière du recourant, ce dernier ayant déjà par le passé annoté une dizaine d'amendes en raison d'insultes dont il aurait été la cible de la part des usagers, sachant que ce procédé est interdit. De plus, il a reçu un avertissement au mois de juillet 2015, pour avoir fait preuve dans l'exercice de sa fonction, d'un comportement provocateur et non approprié, soit un geste déplacé envers un usager le 9 juillet 2015. Le recourant a encore été convoqué le 19 juin 2018 pour des propos inappropriés, qu'il aurait tenus auprès de ses collègues et de sa hiérarchie, ciblant la direction.

Pour ces motifs, la sanction est justifiée. Elle est apte à atteindre le but poursuivi. Elle est nécessaire et proportionnée, au sens étroit de cette notion, vu le non-respect à répétition reprises par l'intéressé des directives reçues. Le recourant a récidivé ; il a gravement manqué à ses devoirs de service, alors qu'un comportement adéquat des agents, en lien avec les usagers, est particulièrement

important. En exprimant ses regrets après réception de la sanction tout en minimisant leur importance, le recourant ne semble pas avoir pris conscience de la gravité des faits qui lui sont reprochés.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

- 11) Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 22 octobre 2018 par Monsieur A_____ contre la décision de la fondation des parkings du 18 septembre 2018 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 ;

communiqué le présent arrêt à Monsieur A_____, soit pour lui au Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs - SIT, ainsi qu'à Me Laurent Baeriswyl, avocat de la fondation des parkings.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin et Verniory, Mmes Payot
Zen-Ruffinen et Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :