

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1275/2024-FPUBL

ATA/1044/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 septembre 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Thomas BARTH, avocat

recourant

contre

B_____

représentée par Me Lorella BERTANI, avocate

intimée

EN FAIT

A. a. A_____ (ci-après : l'employé), né le _____1994, est titulaire d'un certificat fédéral de capacité d'agent d'exploitation depuis 2020.

Il a effectué son apprentissage du 21 août 2017 au 30 juin 2020 et accompli une mission temporaire du 19 octobre 2020 au 31 janvier 2021 au sein de la B_____ (ci-après : la commune).

b. Il a été engagé par la commune dès le 1^{er} février 2021, au taux de 80%, pour une durée indéterminée, en qualité de concierge au service des bâtiments et équipements publics. La période probatoire a été fixée à trois ans.

Il était surtout en charge des sites de la C_____ (ci-après : le site) et de l'école D_____, sous la responsabilité de E_____ jusqu'au 9 mai 2023. Ce dernier a ensuite été ponctuellement remplacé par F_____ jusqu'en septembre, puis définitivement par G_____.

c. Le 20 juillet 2021, l'employé a fait l'objet d'une évaluation globalement satisfaisante. Son supérieur a relevé qu'il avait fait des efforts, que son travail s'était nettement amélioré, qu'il avait changé de mentalité et qu'il devait continuer dans ce sens, en se montrant proactif, plus enjoué et ouvert.

d. Selon un certificat de travail intermédiaire du 17 décembre 2021, il remplissait l'ensemble des missions requises, montrait de la volonté et de la disponibilité pour assurer les tâches prévues et celles demandées par ses supérieurs. De caractère agréable et discret, il entretenait de très bons contacts avec ses collègues, ses supérieurs et les administrés.

e. Le 10 février 2022, l'employé a fait l'objet d'une évaluation à nouveau satisfaisante. Il a indiqué devoir faire face à une surcharge de travail et souhaiter en conséquence relever son taux d'activité à 100%.

f. Le 25 août 2023, l'employé a été entendu par H_____, le chef du service des bâtiments et équipements publics, au sujet des reproches suivants de son supérieur concernant son comportement depuis plusieurs semaines. On devait lui répéter de réaliser les tâches particulières qui lui étaient assignées, il renvoyait les entreprises ou collaborateurs temporaires qui le contactaient à son supérieur alors qu'il disposait des informations sollicitées, et il venait nettoyer les WC publics le week-end sans en avoir été requis ni avertir son responsable. H_____ a quant à lui relevé que l'employé avait « annoncé » des indemnités pour des tâches non effectuées et s'était adressé de manière inadéquate à la secrétaire du service.

L'employé a reconnu avoir commis des erreurs et adopté un comportement inapproprié. Il se sentait sous pression dès lors qu'ils n'étaient plus que deux au lieu de trois pour gérer le site. Il souhaitait être écouté et collaborer avec tout le monde.

Le 31 août 2023, il a reçu un avertissement pour les manquements susmentionnés, qu'il avait reconnus. Il ne pouvait pas les justifier par une surcharge de travail, ayant reçu l'appui d'autres concierges et d'employés intérimaires.

g. Le 10 octobre 2023, l'employé a fait l'objet d'une évaluation, aux termes de laquelle ses prestations et son comportement étaient nettement insuffisants. Il manquait d'autonomie, de professionnalisme, de bonne volonté, d'esprit d'équipe, de respect vis-à-vis de son supérieur, des administrés ainsi que de ses collègues, et il ne respectait pas les horaires.

L'employé a indiqué avoir conscience que son comportement des mois d'août et septembre laissait à désirer. Il s'en excusait et cela ne reflétait pas sa personne. Il s'était senti sous pression notamment à la suite des arrêts maladie de son supérieur et d'un collègue.

h. Le 7 novembre 2023, la période probatoire de l'employé a été prolongée de six mois eu à égard à l'avertissement du 31 août 2023 et aux prestations insuffisantes relevées dans l'évaluation du 10 octobre 2023.

i. Le 10 janvier 2024, H_____ a rendu un rapport d'évaluation intermédiaire aux termes duquel le travail de l'employé n'était toujours pas satisfaisant. Il n'était pas suffisamment indépendant, sollicitant fréquemment l'aide des responsables, il s'était absenté et avait à une reprise pris congé sans en informer son supérieur, il ne se montrait pas motivé et ne prenait aucune initiative, il ne prêtait pas assistance à ses collègues et rechignait à exécuter certaines tâches spécifiques qui lui étaient assignées.

L'employé s'est exprimé par écrit sur chacune des critiques émises dans le rapport et a réfuté les reproches qui lui étaient faits, mettant en cause plusieurs personnes, soit son supérieur, un collaborateur en mission temporaire et un prestataire externe. Ces derniers ont été entendus et ont contesté les reproches de l'employé, autant à leur égard que contre ledit supérieur.

j. Le 14 février 2024, l'employé a été entendu par le secrétaire général au sujet de ses prestations et de son comportement jugés insuffisants durant la période probatoire. Il a été en particulier invité à s'exprimer sur les déclarations des personnes précitées. Il considérait avoir toujours respecté son supérieur, suivi ses instructions et informé ce dernier de ses absences. Il avait fait le maximum depuis 2017 pour montrer qu'il était présent et professionnel.

L'employé a complété ses déterminations par courriel du 20 février 2024.

k. Par décision du 4 mars 2024, le conseil administratif de la commune a résilié le contrat de travail de l'employé au 31 mai 2024.

Son comportement et ses prestations professionnelles ne s'étaient pas améliorés depuis l'avertissement du 31 août 2023, ni depuis l'évaluation du 10 octobre suivant, nonobstant les attentes y formulées. Il n'avait pas été capable de changer d'attitude et avait cherché à discréditer son supérieur, lequel avait pourtant

rapidement repris en mains les infrastructures à sa charge depuis septembre 2023. Malgré la prolongation de sa période probatoire, les améliorations attendues ne s'étaient pas concrétisées, sa relation de travail avec son supérieur s'était dégradée et il ne s'était pas remis en question. Le lien de confiance avec l'employeur était donc irrémédiablement rompu.

- B. a.** Par acte du 17 avril 2024, l'employé a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 4 mars 2024, concluant à l'annulation de celle-ci et à sa réintégration, subsidiairement au versement d'une indemnité brute de CHF 24'839.16.

Son droit d'être entendu avait été violé, dans le sens que ses déclarations n'avaient pas été prises en considération. Après un arrêt maladie de son collègue et de son supérieur en mars et mai 2023, il avait dû effectuer des tâches sortant de son cahier des charges et subi une surcharge de travail. Ses relations avec son nouveau responsable avaient été compliquées, la communication et l'entente entre eux étant lacunaires, ainsi que cela ressortait de ses évaluations dès octobre 2023. Son licenciement n'était basé que sur les reproches du précité, pourtant peu crédibles dès lors que lui-même avait donné satisfaction durant les années précédentes. Aucune audition contradictoire n'avait été menée, ce qui violait également son droit d'être entendu. La commune n'avait pas entendu l'un de ses anciens collègues, qui avait aussi subi les agissements de son supérieur, de sorte que l'instruction des faits était incomplète. Pour les mêmes motifs, son licenciement était arbitraire et la commune avait abusé de son pouvoir d'appréciation.

Aucune remarque n'avait été formulée à son encontre avant août 2023, alors qu'il travaillait au service de son employeur depuis presque sept ans. Son certificat de travail intermédiaire et son évaluation du 10 février 2022 étaient positifs. Les évaluations subséquentes avaient été insuffisantes sans pour autant que des erreurs graves ne soient relevées. En ne tenant pas compte de la dégradation de son état de santé à la suite de la surcharge de travail susmentionnée et en ne procédant à aucune forme de médiation pour régler le conflit avec son supérieur, la commune avait violé son droit à la protection de la personnalité, ne protégeant pas sa santé, ce qui rendait son licenciement contraire au droit, et en tous les cas disproportionné, ce également au vu des erreurs minimales qui lui étaient imputables, aucun de ses collègues ni aucun justiciable ne s'étant plaint de lui. Il suffisait ainsi de mettre un terme à une situation inadéquate, but qu'une sanction moins grave aurait permis d'atteindre.

Subsidiairement, il sollicitait une indemnité équivalant à six mois de salaire brut, dépassant le salaire d'un mois prévu pour le licenciement d'un employé, dans la mesure où, bien qu'il n'ait pas été nommé fonctionnaire, il avait travaillé pour la commune depuis sept ans.

- b.** La commune a conclu au rejet du recours et à la confirmation du licenciement. Elle tenait pour irrecevables les conclusions du recourant visant sa réintégration et le versement d'une indemnité, au motif qu'elles ne reposaient sur aucune base

légale. Elle a préalablement sollicité l'audition de plusieurs personnes parmi celles susmentionnées, ainsi que d'autres témoins dont elle préciserait l'identité si des enquêtes étaient ouvertes.

Le droit d'être entendu de l'employé avait été respecté dans le cadre de ses entretiens de collaboration et de service, ce dernier ayant toujours été informé des reproches le visant et pu s'exprimer à ce sujet.

Son licenciement avait été prononcé par l'autorité compétente dans le respect des délais, à l'issue de la période probatoire.

Il n'avait ainsi jamais été nommé fonctionnaire et le statut du personnel ne prévoyait pas de motif de licenciement. La commune avait pris la décision litigieuse en raison des manquements répétés de l'employé et de ses prestations insuffisantes, en se fondant en particulier sur les rapports d'évaluation des 10 octobre 2023 et 10 janvier 2024. Le comportement de l'employé s'était péjoré malgré l'avertissement du 31 août 2023 et il n'avait pas mis à profit la prolongation de la période probatoire pour faire ses preuves. Il avait tenu des propos contraires à la vérité en justifiant son attitude par une surcharge de travail. Il s'était répandu en reproches contre son supérieur à partir de janvier 2024, le traitant presque de tyran, plutôt que de corriger son comportement. Ses accusations avaient été totalement infirmées par le précité et les deux autres personnes entendues. Il avait démontré qu'il n'entendait pas se conformer aux règles en vigueur dans une administration publique alors qu'aucune faute ne pouvait être imputée à la commune, qui lui avait offert plusieurs opportunités de s'améliorer. La poursuite de son engagement se heurtait donc à des difficultés et ne répondait plus aux besoins du service, étant rappelé que la période probatoire avait précisément vocation à vérifier cette condition.

L'employé n'avait pour le surplus démontré aucune atteinte à sa personnalité, sous la forme d'un harcèlement psychologique ou d'un comportement hostile. Son licenciement était justifié par le fait qu'il ne respectait pas son cahier des charges et ne tenait pas compte des diverses demandes de son supérieur.

c. Dans sa réplique, l'employé a persisté dans ses conclusions et sollicité en sus l'audition de ses supérieurs, d'autres membres du personnel et de témoins qui figureraient sur la liste à déposer ultérieurement si des enquêtes étaient ouvertes.

L'intégralité de ses allégués devaient être tenus pour admis par l'intimée, cette dernière ayant renoncé à les contester individuellement.

d. Sur ce, 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).

2. Les parties sollicitent préalablement l'audition de plusieurs membres du personnel de la commune comme témoins. Le recourant considère également que l'intimée a omis de tenir compte de ses déclarations et ainsi violé son droit d'être entendu.

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 le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1).

Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne intéressée de produire ou obtenir la production des preuves pertinentes. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant 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).

2.2 En l'espèce, le recourant a pu s'exprimer avant la résiliation de ses rapports de travail au sujet des motifs de son licenciement, comme prévu par les normes applicables, exposées ci-après. Le fait que l'intimée n'a pas donné foi à ses explications ne viole pas son droit d'être entendu, dès lors qu'il a eu l'occasion de faire valoir son point de vue en toute connaissance de cause.

Le droit d'être entendu du recourant n'a pas non plus été violé par l'absence d'audition contradictoire. L'intimée n'a en effet pas à proprement parler procédé à l'audition de témoins, mais s'est fondée sur les évaluations et l'avertissement figurant dans son dossier, dans le cadre desquels le recourant et d'autres membres du personnel ont pu être entendus. Il est relevé que par ce biais, le recourant a pu à chaque fois s'exprimer sur les reproches qui lui étaient faits. Il n'a pour le surplus pas requis de l'intimée une quelconque audition avant qu'elle ne prenne la décision querellée.

En ce qui concerne les auditions sollicitées par les parties devant la chambre de céans, elles visent à établir ou infirmer dans le détail les manquements reprochés au recourant ou le comportement fautif que ce dernier impute à ses supérieurs. Or, une telle instruction n'est pas nécessaire, dès lors que, conformément au développement qui suit, les éléments figurant déjà au dossier, parmi lesquels l'avertissement et les évaluations susmentionnés, étaient suffisamment ce point. Les requêtes des parties dans ce sens doivent dès lors être rejetées.

3. Le recourant tient la résiliation de ses rapports de travail pour arbitraire et disproportionnée. Il sollicite sa réintégration, subsidiairement le versement d'une indemnité.

3.1 Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte

ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140 consid. 4.1.3).

3.2 Selon le statut du personnel de la ville du Grand-Saconnex du 13 décembre 2021 (LC 23 151 ; ci-après : le statut), applicable aux personnes membres du personnel (art. 1), la personne employée est engagée, à temps complet ou partiel, pour occuper une fonction permanente et accomplir une période probatoire de trois ans (art. 2).

Aux termes de l'art. 13 du statut, pour pouvoir être nommée en qualité de fonctionnaire, la personne employée doit avoir occupé la fonction au service de la ville durant la période probatoire de trois ans (ch. 1). Peuvent seules être nommées des personnes offrant toutes garanties de moralité et qui satisfont aux exigences de la fonction (ch. 3). Si la nomination ne s'avère pas possible, le conseil administratif peut soit prolonger la période probatoire pour une durée maximum de six mois, soit résilier l'engagement selon les modalités prévues aux art. 83 ss du statut. Dans les deux cas, la personne concernée peut demander à être entendue par la personne exerçant la fonction de secrétaire général, qui l'informerá des motifs (ch. 4).

Le conseil administratif est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de travail et des rapports de service (art. 83 ch. 1 du statut). Dès la deuxième année, le rapport d'une personne employée peut être librement résilié, de part et d'autre, deux mois à l'avance pour la fin du mois (art. 84 ch. 1 et 2 du statut). Lorsque la résiliation est le fait de l'employeur, la personne employée doit être entendue par la personne exerçant la fonction de secrétaire général et être informée des motifs de la résiliation conformément à l'art. 87 du statut (ch. 3).

Selon cette disposition, en cas de décision de résiliation des rapports de travail concernant les personnes employées et celles nommées fonctionnaires, la personne membre du personnel est convoquée à un entretien de service qui a pour objet les motifs de résiliation ou les manquements aux devoirs du personnel (ch. 1 1^{re} phrase).

Aux termes de l'art. 95 du statut, la personne membre du personnel avec le statut d'employé peut recourir auprès de la chambre administrative contre la résiliation de ses rapports de travail s'ils ont été résiliés contrairement au droit (al. 1). L'autorité judiciaire peut fixer une indemnité en tenant compte de toutes les circonstances, mais dont le montant ne peut dépasser un mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ou toute autre indemnité de quelque nature qu'elle soit (al. 2).

3.3 Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est 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_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2 ; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3 ; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2).

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 précité).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, 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. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (ATA/449/2016 du 31 mai 2016 consid. 5a). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-là, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/890/2015 du 1^{er} septembre 2015 consid. 5b). L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b ; ATA/408/2017 du 11 avril 2017). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose donc, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé (ATA/398/2019 précité consid. 6b).

3.4 En l'espèce, il est constant que la décision de résiliation des rapports de travail du recourant a été prise par l'autorité compétente, dans les délais prévus par le

statut, après que l'employé a pu s'exprimer au sujet des motifs de son licenciement devant le secrétaire général.

L'intimée a considéré que le lien de confiance avec le recourant était irrémédiablement rompu au vu de l'absence d'amélioration de son comportement et de ses prestations professionnelles depuis l'avertissement du 31 août 2023 puis l'évaluation du 10 octobre 2023, ce malgré la prolongation de la période probatoire. L'employé ne s'était pas remis en question et les relations avec son supérieur, qu'il avait cherché à discréditer alors que rien ne pouvait lui être reproché, s'étaient dégradées. La commune a fondé son avis sur les motifs dudit avertissement ainsi que les rapports d'évaluation des 10 octobre 2023 et 10 janvier 2024.

Or, il résulte effectivement de ces éléments que le comportement et la qualité du travail du recourant, ainsi que ses relations avec son supérieur, ont régressé à partir de l'été 2023, sans amélioration, ni avant ni durant la prolongation de la période probatoire. Le recourant a en substance reconnu ce qui lui était reproché à la base de son avertissement et dans le cadre de son évaluation du 10 octobre 2023. En janvier 2024, il a contesté les manquements qui lui étaient imputés, blâmant son supérieur et certains de ses collègues, ce que ces derniers, dont les déclarations ont été recueillies à cet égard, ont cependant réfuté. Le recourant argue vainement que les reproches retenus contre lui n'étaient fondés que sur l'opinion de son responsable. Non seulement le rapport d'évaluation du 10 janvier 2024, dans la mesure où il était contesté, a été confirmé par les deux employés entendus. Mais en outre, il a été rédigé par le chef du service, lequel avait également lui-même relevé d'autres manquements antérieurement. Les motifs de la décision querellée résultent ainsi du dossier, qui n'a contrairement à l'avis du recourant pas à être complété. Ils constituent un obstacle objectif à la continuation des rapports de travail, dès lors qu'ils rendent compréhensible la raison pour laquelle l'intimée a souhaité mettre un terme au contrat de l'employé. Le fait qu'il ait donné satisfaction jusqu'au printemps 2023 et qu'il ne se soit pas entendu avec celui qui est devenu son supérieur en septembre de la même année n'y change rien. La décision querellée n'apparaît donc pas arbitraire.

En arguant que ses allégations devraient être retenues faute pour l'intimée de les avoir contestées individuellement, le recourant omet que la chambre de céans instruit les faits d'office, sans être limitée par les allégués et offres de preuves des parties (art. 19 LPA).

La décision querellée ne contrevient pas non plus au principe de proportionnalité. La période probatoire du recourant avait en effet déjà été prolongée. Contrairement à la position qu'il défend, les reproches de l'intimée ne se limitaient pas à sa mauvaise entente avec son supérieur, à laquelle il aurait pu être remédié par le biais d'une médiation. Son comportement et ses prestations ont en effet été jugés insuffisants dans leur globalité, sans qu'il ne remette en cause son attitude, de sorte qu'à ce stade de son engagement, l'intimée pouvait considérer que la poursuite des rapports de travail ne répondrait pas au besoin du service sur le long terme. Elle

n'avait donc pas, sous l'angle du principe de la proportionnalité, à envisager une autre mesure que le licenciement.

Le recourant se prévaut indument d'une atteinte à la personnalité. Le fait qu'il aurait effectué des tâches hors de son cahier des charges et subi une surcharge de travail, outre que cela est réfuté par les pièces au dossier, ne constitue pas une telle atteinte. Celle-ci ne résulte pas non plus de l'existence d'un conflit avec son supérieur, le recourant n'alléguant pas que ce dernier s'en est pris à son intégrité physique ou psychique. Il est en tous les cas établi que l'intimée n'a pas fautivement provoqué, notamment en tolérant une telle atteinte, une régression du professionnalisme et des prestations du recourant, dont elle serait ensuite prévaluée pour justifier son licenciement en violation des règles de la bonne foi (ATF 125 III 70 consid 2a).

L'intimée n'a en conclusion pas abusé de son très large pouvoir d'appréciation en décidant de mettre fin aux rapports de travail du recourant. Celui-ci n'est dès lors pas fondé à obtenir sa réintégration, que le statut ne prévoit en outre pas dans l'hypothèse d'un licenciement contraire au droit, ni le versement d'une indemnité, qui n'aurait de toute manière pas pu, quoi qu'il en dise, excéder un mois du dernier traitement.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui ne peut se voir allouer une indemnité de procédure (art. 87 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours, 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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 17 avril 2024 par A_____ contre la décision de la B_____ du 4 mars 2024 ;

au fond :

le rejette ;

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

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en

matière de droit public. 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 suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Thomas BARTH, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Lorella BERTANI, avocate de la B_____.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. RODRIGUEZ ELLWANGER

le président siégeant :

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :