

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2/2007-VG

ATA/4/2009

**ARRÊT**

**DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**du**

**13 janvier 2009**

dans la cause

**Monsieur W\_\_\_\_\_**

représenté par Me Denis Mathey, avocat

contre

**CONSEIL ADMINISTRATIF DE LA VILLE DE GENÈVE**

## EN FAIT

1. Monsieur W\_\_\_\_\_ est titulaire d'un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) de dessinateur en bâtiment, obtenu en 1993 et depuis le 20 juin 1986, d'un diplôme d'architecte d'intérieur de l'Ecole des arts décoratifs de Genève. Par décision du 21 avril 2004, l'office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie l'a autorisé à porter le titre de "designer HES".

2. L'office cantonal de l'emploi, soit pour lui le service des mesures cantonales du département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures, devenu depuis lors le département de la solidarité et de l'emploi a engagé l'intéressé en qualité d'architecte sur la base d'un contrat d'emploi temporaire conformément à la loi en matière de chômage du 11 novembre 1983 (LMC - J 2 20) et à son règlement d'exécution dans sa teneur du 3 décembre 1984 (aRMC - J 2 20.01), pour un salaire-horaire brut de CHF 19,05, soit un salaire mensuel brut de CHF 3'301,95.

La durée du contrat convenue était de douze mois et un jour, soit du 3 novembre 2003 au 4 novembre 2004.

Le service au sein duquel M. W\_\_\_\_\_ devait travailler était la Ville de Genève (ci-après : la Ville) et le répondant était Monsieur C\_\_\_\_\_, chef du service des bâtiments.

3. Par contrat de droit privé du 10 mai 2004, M. W\_\_\_\_\_ a été engagé par la Ville en qualité d'architecte d'intérieur et affecté au service des bâtiments. La durée de son contrat a été initialement fixée du 17 mai au 31 décembre 2004, avec un taux d'activité à 100%. Son salaire ascendait à CHF 7'200.- par mois.

Les parties sont convenues d'une période d'essai jusqu'au 31 mai 2004.

4. Le Conseil administratif de la Ville de Genève (ci-après : le CA) a décidé de nommer M. W\_\_\_\_\_ en qualité de fonctionnaire dès le 1<sup>er</sup> septembre 2004.

La période d'essai venait à échéance le 31 mai 2007, la Ville ayant tenu compte du contrat d'emploi temporaire précité.

La fonction était classée dans les catégories 11-13 dans l'échelle des traitements. Le salaire annuel convenu dès le 1<sup>er</sup> septembre 2004 était de CHF 87'509.- auquel il fallait ajouter l'allocation de renchérissement (0,88%), soit CHF 88'279,10 par an, ou CHF 7'356,60 par mois, correspondant à la 12<sup>ème</sup> catégorie de l'échelle précitée.

5. La décision de nommer fonctionnaire M. W\_\_\_\_\_ faisait suite à une note du 16 novembre 2004 de M. C\_\_\_\_\_ à Monsieur Christian Ferrazino, conseiller

---

administratif délégué au département de l'aménagement, des constructions et de la voirie (ci-après : le département). M. W\_\_\_\_\_ s'était très bien intégré au sein du service et donnait entière satisfaction aussi bien sur le plan professionnel que relationnel.

6. En date du 25 janvier 2005, l'intéressé a eu un entretien avec Monsieur R\_\_\_\_\_, ancien directeur de l'organisation urbaine des constructions au sein du département, au sujet de son cahier des charges et de sa rémunération.

7. Lors d'une entrevue du 27 janvier 2005 avec Monsieur M\_\_\_\_\_, nouveau chef de service du service des bâtiments depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, M. W\_\_\_\_\_ a demandé la modification de son cahier des charges et l'augmentation de sa rémunération au motif qu'il serait victime d'une inégalité de traitement.

Ses collègues, Messieurs S\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, assumaient le même cahier des charges et les mêmes responsabilités et avaient les mêmes fonctions que lui au sein du service et étaient mieux classés.

8. Par courriel du 16 février 2005 à M. M\_\_\_\_\_, M. W\_\_\_\_\_ a affirmé que M. R\_\_\_\_\_ avait préavisé favorablement le fait qu'il soit désormais classé dans les catégories 13-15 de l'échelle des traitements, dans la mesure où sa fonction d'architecte d'intérieur et son expérience devaient être prises en considération dans la fixation de son traitement.

9. Dans un courrier électronique du lendemain, M. R\_\_\_\_\_ a cependant contesté avoir donné un quelconque préavis favorable.

10. Le 6 mai 2005, M. M\_\_\_\_\_ a informé le conseiller administratif délégué, après douze mois d'activité de M. W\_\_\_\_\_, que ce dernier s'était bien intégré au sein du service et donnait satisfaction aussi bien sur le plan professionnel que relationnel.

11. Depuis lors, M. W\_\_\_\_\_ a prétendu que ses rapports avec M. M\_\_\_\_\_ étaient devenus très tendus, ce dernier n'hésitant pas à adopter une attitude agressive à son égard et à l'humilier en public.

12. M. W\_\_\_\_\_ a réitéré sa demande d'adaptation des conditions de son contrat de travail le 8 novembre 2005 et a sollicité la réduction de son temps de travail de 10% à compter du mois de janvier 2006.

13. Par courriel du 14 novembre 2005, M. M\_\_\_\_\_ l'a informé que sa position au sujet de l'augmentation salariale sollicitée n'avait pas changé et qu'ils auraient l'occasion d'en parler plus précisément lors des entretiens individuels.

---

14. A la fin février, début mars 2006, lors d'une séance hebdomadaire du service des bâtiments, M. W\_\_\_\_\_ a adopté un comportement intolérable vis-à-vis de l'un de ses collègues et M. M\_\_\_\_\_ a dû le remettre à l'ordre.

15. Par courriel du 16 mars 2006, M. W\_\_\_\_\_ a été convoqué à une séance de coordination le 30 mars 2006 dans le cadre d'un nouveau projet transmis au service des bâtiments. Devaient participer à cette séance, outre M. M\_\_\_\_\_, Messieurs P\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_.

M. W\_\_\_\_\_ a alors demandé des précisions quant au motif de sa convocation, souhaitant connaître les raisons de sa présence.

16. Lors de ladite séance, M. W\_\_\_\_\_ s'est vu confier la tâche de récolter toutes les informations concernant le plan des crèches de la Ville.

Il a refusé d'effectuer ces recherches, arguant du fait que cette tâche ne relevait pas de ses compétences ni de son cahier des charges. Il estimait en outre qu'il était préférable de mandater un bureau d'architectes extérieur pour remplir cette mission.

Les travaux confiés étaient dégradants eu égard à sa fonction.

Enfin, le contenu exact de cette nouvelle mission n'avait pas été divulgué.

M. M\_\_\_\_\_ a exigé de son collaborateur qu'il accomplisse ce travail.

M. W\_\_\_\_\_ a alors quitté le service sans donner aucune nouvelle sur ses horaires de la journée. Il n'a pas été revu avant le lundi suivant.

17. M. W\_\_\_\_\_ a toujours refusé de tenir un agenda électronique consultable par les membres du service dérogeant ainsi à l'usage en vigueur.

18. M. W\_\_\_\_\_ a contesté avoir abandonné son poste de travail. Pour preuve, il avait rencontré ce jour-là sur son lieu de travail Madame Z\_\_\_\_\_, responsable du secteur patrimoine et logistique du service social, ainsi que Monsieur K\_\_\_\_\_, graphiste indépendant, et Madame G\_\_\_\_\_ déléguée à l'information.

19. Par courriel du 31 mars 2006, M. W\_\_\_\_\_ a informé son chef de service qu'il était malade.

20. Il a repris son travail le lundi 3 avril 2006 et est ensuite parti en vacances du jeudi 6 au lundi 17 avril 2006.

21. Le 20 avril 2006, M. M\_\_\_\_\_ a prié l'intéressé de lui indiquer l'état d'avancement de son dossier sur les crèches.

M. W\_\_\_\_\_ a rétorqué qu'il n'avait rien fait, car il avait d'autres priorités.

---

22. Le chef de service a rappelé à M. W\_\_\_\_\_ l'importance de sa mission et son obligation d'effectuer les tâches qui lui étaient confiées.

M. W\_\_\_\_\_ a alors exigé de connaître le contenu de la mission qui lui était imposée.

23. Prétendant que son chef de service avait perdu ses moyens et l'avait agressé verbalement, M. W\_\_\_\_\_ a quitté son poste de travail et s'est rendu dans le bureau de Monsieur H\_\_\_\_\_, coordinateur santé et sécurité au service des ressources humaines (ci-après : RH).

24. Par téléphone du même jour, M. W\_\_\_\_\_ a informé le secrétariat du service des bâtiments qu'il était en arrêt maladie.

25. Toujours le même jour, M. M\_\_\_\_\_ a informé par écrit Monsieur D\_\_\_\_\_, conseiller de direction au département qu'à la suite d'une remise à l'ordre de sa part, M. W\_\_\_\_\_ avait quitté le matin son poste de travail et était depuis lors au bénéfice d'un certificat médical.

C'était la deuxième fois que M. W\_\_\_\_\_ agissait de la sorte. Le 18 avril 2006, M. V\_\_\_\_\_ lui avait fait part du fait que l'intéressé n'entendait pas donner suite aux tâches qui lui avaient été confiées. Le matin même, il lui avait rappelé l'importance de sa mission. Ce dernier s'était rebiffé arguant d'un manque de temps et de l'ampleur du travail. Mis en demeure d'exécuter la mission, il avait quitté son poste de travail.

M. W\_\_\_\_\_ avait commis une faute grave. Les liens de confiance étaient rompus et l'attitude manifestée par l'intéressé faisait douter de la poursuite des relations de travail au sein du service. Il demandait une sanction.

26. Suite à une demande de M. M\_\_\_\_\_ du 26 avril 2006, M. W\_\_\_\_\_ a fait parvenir un certificat médical, attestant d'une incapacité de travail dès le 20 avril 2006 jusqu'à une date inconnue.

M. M\_\_\_\_\_ a dû ultérieurement intervenir auprès de M. W\_\_\_\_\_ afin que celui-ci transmette les certificats médicaux relatifs à ses absences.

27. En date du 3 mai 2006, M. W\_\_\_\_\_ a eu un premier entretien avec Monsieur O\_\_\_\_\_, gestionnaire des carrières au sein du service des RH. Il a également déposé, ce jour-là, une demande de changement d'affectation.

28. Le 11 mai 2006, M. W\_\_\_\_\_ a passé un test de personnalité, dont l'objectif était de réaliser un bilan de situation.

29. Lors de la séance de médiation organisée par M. H\_\_\_\_\_, le 1<sup>er</sup> juin 2006, les parties ne sont pas parvenues à un résultat. M. W\_\_\_\_\_ a fait état de tous ses

---

griefs à l'encontre de M. M\_\_\_\_\_. Ce dernier a préféré s'en remettre à sa hiérarchie quant aux demandes formulées par M. W\_\_\_\_\_.

30. Dans le but de dénouer la situation, M. H\_\_\_\_\_ s'est adressé à Monsieur N\_\_\_\_\_, co-directeur du département et chef direct de M. M\_\_\_\_\_, afin qu'il clarifie la situation concernant les missions et le poste occupé par M. W\_\_\_\_\_.
  31. Par courrier du 8 juin 2006, M. M\_\_\_\_\_ a informé M. Ferrazino qu'il sollicitait la rupture du contrat de travail de M. W\_\_\_\_\_.
  32. Le 11 juillet 2006, ce dernier a consulté le médecin-conseil de la Ville, le Docteur Marianna Lalicata-Gisselbaek, qui a admis que M. W\_\_\_\_\_ ne pouvait en l'état reprendre son activité professionnelle. Toutefois, "une reprise du travail serait envisageable d'ici la fin du mois d'août, mais à condition de travailler dans un autre service".
  33. M. W\_\_\_\_\_ s'est entretenu avec M. N\_\_\_\_\_ le 18 juillet 2006. Il lui a indiqué vouloir se rapprocher de sa profession d'architecte d'intérieur, dans le cadre de projets de construction ou de rénovation en Ville.  
  
Par courrier du 30 août 2006, le CA a informé M. W\_\_\_\_\_ qu'il envisageait de résilier son engagement pendant la période d'essai, tout en lui octroyant un délai au 14 septembre 2006 pour s'exprimer sur les motifs allégués à l'appui de sa décision.
  34. Dans une lettre du 12 septembre 2006, l'intéressé a répondu aux allégations susmentionnées, joignant un rapport sur son activité.
  35. M. W\_\_\_\_\_ a été entendu le 16 octobre 2006 par une délégation du CA, laquelle comprenait Messieurs Patrice Mugny, vice-président, Ferrazino, I\_\_\_\_\_, adjoint du directeur général, ainsi que Monsieur Y\_\_\_\_\_, chef des RH.
  36. En raison de son absence depuis le 20 avril 2006, M. W\_\_\_\_\_ a été informé par les RH que son droit au salaire était suspendu dès le 17 octobre 2006, en vertu de l'article 59 du statut du personnel de l'administration municipale (ci-après : statut du personnel – LC 21 151).
  37. Par courrier du 31 octobre 2006, le service des ressources humaines a confirmé la suspension de salaire à compter du 17 octobre 2006.
  38. Par courrier de son conseil du 17 novembre 2006, M. W\_\_\_\_\_ a indiqué être à nouveau apte à travailler et vouloir reprendre son activité mais à un autre poste.
-

39. En date du 22 novembre 2006, M. Y\_\_\_\_\_ en a accusé réception tout en indiquant que le CA prendrait prochainement une décision dans le cadre de la procédure de résiliation des rapports de travail.
40. Par lettre du 29 novembre 2006, le CA a informé M. W\_\_\_\_\_ qu'il résiliait, pendant sa période d'essai, son engagement pour le 31 janvier 2007, tout en le libérant de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance du délai de congé. Tous les griefs énoncés dans le courrier du 30 août 2006 étaient confirmés.
41. Par le biais d'une lettre de son avocat du 8 décembre 2006, l'intéressé a informé les RH qu'il n'avait pas reçu le salaire du mois de novembre 2006, alors qu'il avait offert de retravailler dès le 17 novembre 2006.
42. Le service a répondu le 13 décembre 2006 que la suspension du salaire du recourant était justifiée. M. W\_\_\_\_\_, qui se trouvait en période d'essai, avait droit, pendant six mois, à une indemnité pour incapacité temporaire de travail égale à son dernier traitement, conformément à l'article 59 du statut.
43. A la demande de la Ville, M. W\_\_\_\_\_ a fait parvenir un certificat médical attestant qu'il était apte à travailler dès le 17 novembre 2006.
44. Par pli recommandé mis à la poste le 2 janvier 2007, M. W\_\_\_\_\_ a recouru auprès du Tribunal administratif contre la décision du 29 novembre et contre le courrier du 13 décembre 2006.

La période d'essai était échue depuis le 3 novembre 2006. Il était donc soumis "aux règles légales des fonctionnaires nommés". Son licenciement ne reposait sur aucun des motifs énoncés par sa hiérarchie. Après les six premiers mois d'activité au sein du service des bâtiments, ses prestations avaient donné entière satisfaction à son employeur, tant sur le plan professionnel que relationnel. Il s'était très bien intégré au sein du service.

Au début de l'année 2006, il avait souhaité rencontrer M. M\_\_\_\_\_ dans le but d'adapter les conditions de son contrat, car il n'était pas suffisamment rémunéré compte tenu de sa fonction d'architecte d'intérieur et de l'expérience dont il bénéficiait.

Dès ce moment, l'attitude de son supérieur avait brusquement changé. Devenu agressif, M. M\_\_\_\_\_ l'avait notamment humilié en public lors d'une séance hebdomadaire du service.

Durant le mois de mars 2006, M. W\_\_\_\_\_ avait appris, par courriel du secrétariat du service, qu'une nouvelle mission allait lui être confiée par son supérieur. Il en ignorait le contenu. Ce n'était que lors de la séance qui s'était tenue le 30 mars 2006 qu'il avait pris connaissance des tâches qui lui incombaient.

---

Les tensions psychologiques qu'il subissait étaient telles qu'il s'était retrouvé en arrêt maladie pendant près de sept mois.

La décision de licenciement reposait sur des motifs abusifs, les mesures n'ayant pas été prises à l'encontre de la personne qui avait agi de façon illégale.

Enfin, il avait offert de retravailler dès le 17 novembre 2006.

Il a conclu à la constatation de la nullité du licenciement du 29 novembre 2006, à l'obtention d'une indemnité égale à quatre fois son salaire, ainsi qu'à des dommages-intérêts pour tort moral à hauteur de CHF 10'000.-.

Pour le surplus, la décision de suspension de son salaire du 13 décembre 2006 devait être annulée.

45. L'intimé a répondu le 16 février 2007.

Le congé avait été donné pendant la période d'essai.

L'action pécuniaire relative aux dommages-intérêts pour licenciement abusif et pour tort moral était irrecevable. Au demeurant, le Tribunal administratif n'était pas compétent pour traiter des demandes en dommages-intérêts causées par un fonctionnaire.

Le recours contre la suspension du traitement en cas d'absence dépassant six mois était également irrecevable. Le courrier du 13 décembre 2006 n'était pas une décision. Il n'était pas non plus possible de traiter ce recours comme une action pécuniaire, une telle demande étant irrecevable.

Le congé avait été donné pendant la période d'essai. Le droit d'être entendu n'avait pas été violé. M. W\_\_\_\_\_ s'était exprimé par écrit et oralement sur les motifs qui avaient conduit à la résiliation de son contrat. Le licenciement n'était pas arbitraire, il était proportionné et il ne violait pas le principe de l'égalité de traitement. Le recourant faisait nourrir des doutes à sa hiérarchie quant à sa capacité de tenir sa place au sein d'un service alors qu'il refusait d'effectuer le travail qui lui était confié et qu'il quittait systématiquement sans en informer sa hiérarchie.

Les griefs invoqués devaient dès lors être écartés.

46. Suite à la comparution des mandataires du 20 avril 2007, un délai au 4 mai 2007 a été imparti aux parties pour produire toutes pièces utiles s'agissant du paiement du salaire de M. W\_\_\_\_\_.

47. En date du 3 mai 2007, la Ville a adressé un courrier au tribunal de céans concernant le surplus de salaire versé à tort à M. W\_\_\_\_\_ pour le mois d'octobre 2006, alors que celui-ci aurait dû être suspendu dès le 17 octobre 2006 en

---



application de l'article 59 du statut. La Ville demandait la restitution du trop perçu.

48. Le 15 mai 2007, le recourant s'en est plaint. Le CA aurait produit une nouvelle écriture ainsi que des nouvelles conclusions.

49. Le juge délégué a ordonné des enquêtes. Elles se sont déroulées les 5 juillet, 20 septembre et 2 novembre 2007.

a. M. H\_\_\_\_\_, avait rencontré M. W\_\_\_\_\_ pour la première fois le 21 avril 2006. Le recourant était agité et très énervé. Il faisait grief à M. M\_\_\_\_\_ de l'avoir insulté. Il avait également formulé des reproches sur l'organisation du département et estimait que son potentiel d'architecte d'intérieur n'était pas utilisé par son employeur. D'un commun accord avec lui, M. W\_\_\_\_\_ n'était pas retourné sur son lieu de travail et il avait consulté son médecin traitant. Il avait par la suite organisé une confrontation entre MM. M\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_. Lors de celle-ci, M. M\_\_\_\_\_ avait reproché à M. W\_\_\_\_\_ de ne pas exécuter ou pas totalement les missions qui lui étaient confiées. A cette occasion, le recourant avait exprimé le besoin que son chef de service clarifie son cahier des charges. M. M\_\_\_\_\_ avait contesté les griefs formulés contre lui par son subordonné. A une date qu'il n'arrivait plus à situer, le témoin avait contacté M. M\_\_\_\_\_ pour l'informer de ce que M. W\_\_\_\_\_ était venu le voir et qu'il était déconseillé en l'état qu'il reprenne son activité au sein du service.

b. M. O\_\_\_\_\_, a exposé avoir reçu M. W\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises afin de conduire un « audit » suite à sa demande de changement d'affectation. Il avait conclu que les raisons du malaise de M. W\_\_\_\_\_ étaient d'ordre relationnel, car sa vision de son activité était en conflit avec celle de son chef de service. Il avait décidé une mesure psychométrique et mandaté une entreprise privée dont le siège social est à Nantes (France). Il en était ressorti que les valeurs professionnelles de la vision de la conduite de M. W\_\_\_\_\_ ressortissait plus du privé que du public. Le recourant était un collaborateur avec une dimension « entrepreneuriale », capable de dialoguer avec les tiers, doté d'une aptitude à la négociation. En conséquence, il avait un besoin certain d'indépendance qui se conciliait mal avec la fonction publique. M. W\_\_\_\_\_ avait un problème d'identification professionnelle. Il voulait être considéré comme un architecte d'intérieur et non pas comme un technicien en bâtiment, fonction pour laquelle il avait été engagé. Il ne se sentait ainsi pas reconnu dans son identité professionnelle d'architecte d'intérieur.

c. M. C\_\_\_\_\_, a indiqué avoir sollicité le fonds de chômage de l'Etat de Genève en vue de trouver un collaborateur temporaire. Son choix s'était porté sur M. W\_\_\_\_\_ qui était rémunéré par l'Etat. Par la suite, il avait incité celui-ci à postuler dans son service pour remplacer des collaborateurs retraités ou sur le point de l'être. Il n'avait jamais eu à se plaindre de la qualité du travail du

---

recourant. Il n'avait pas constaté que ce dernier avait des difficultés avec l'autorité. Cependant, Monsieur J\_\_\_\_\_ adjoint technique au service des bâtiments, lui avait fait part, dans le cadre d'une discussion, du fait que le recourant faisait parfois preuve d'une certaine réticence vis-à-vis de l'autorité et rechignait à exécuter certaines tâches qui lui étaient confiées. M. W\_\_\_\_\_ avait été engagé comme technicien en bâtiment.

d. Madame L\_\_\_\_\_, secrétaire au service de l'énergie, a relevé que le bureau de M. W\_\_\_\_\_ se trouvait dans son service. Bien que n'ayant pas assisté à la séance du 20 avril 2006 entre MM. M\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_, elle avait perçu des voix provenant du bureau de ce dernier et avait entendu M. M\_\_\_\_\_ dire au recourant d'exécuter les tâches qu'il lui était confiées.

e. Madame Z\_\_\_\_\_, responsable du secteur patrimoine et logistique du service social de la Ville, a déclaré avoir collaboré avec M. W\_\_\_\_\_ sur le projet « cité senior ». Ce dernier avait œuvré en qualité d'architecte au service des bâtiments, les rapports qu'elle avait entretenus avec lui étaient bons. Il lui était apparu comme quelqu'un de très engagé, de disponible et de bon conseil.

f. Monsieur K\_\_\_\_\_, graphiste indépendant, était un ami de M. W\_\_\_\_\_ depuis plusieurs années, lequel lui avait confié plusieurs mandats. M. W\_\_\_\_\_ avait été affecté par l'altercation avec son chef de service. Il avait pris quelques jours de congé maladie sur recommandation de son médecin. Cet incident avait pour objet une mission que son chef de service lui avait confiée. M. W\_\_\_\_\_ aurait demandé des précisions qui ne lui auraient pas été données et le ton était ensuite monté entre eux.

g. Monsieur F\_\_\_\_\_, architecte au service des bâtiments, n'a pu se prononcer ni sur l'attitude de M. W\_\_\_\_\_ ni sur le travail de celui-ci.

h. M. M\_\_\_\_\_ a indiqué que la fonction de M. W\_\_\_\_\_ était celle d'architecte au bureau d'études du service. Il était chargé de la mise au point du suivi administratif des dossiers de requêtes en autorisation de construire et de cas en cas devait s'occuper d'études de faisabilité. Dans la pratique, il exerçait les mêmes tâches que ses collègues B\_\_\_\_\_ et Sautier, tous deux titulaires d'un diplôme universitaire. M. W\_\_\_\_\_ avait des problèmes de rigueur administrative et sa gestion des dossiers laissait à désirer. Il avait pâti du manque de précision de son subordonné. M. W\_\_\_\_\_ ne supportait pas la critique et avait beaucoup de peine à accepter l'autorité. Il avait pour habitude de faire des remarques plus ou moins désobligeantes soit à son endroit, soit à celui des collègues et plus généralement contre la structure de l'administration municipale. Lors de la séance du 30 mars 2006, concernant l'établissement des plans d'évacuation des crèches de la Ville, M. W\_\_\_\_\_ avait été chargé de la partie graphique. Il avait marqué très peu d'intérêt pour cette mission bien que sa tâche était importante. Il n'avait pas refusé de faire le travail. Toutefois, lors de la séance du 20 avril 2006, M.

---

M\_\_\_\_\_ avait constaté que le suivi des dossiers n'avait pas été exécuté. Prié de soumettre les documents relatifs à l'avancement de ses travaux, M. W\_\_\_\_\_ lui avait rétorqué qu'il avait des choses plus importantes et urgentes à faire et qu'il estimait que les tâches qui lui avaient été confiées n'étaient pas de son ressort. Ces missions étaient indignes de ses compétences. Il n'avait remis aucun document et donc rien exécuté. Il avait employé un ton ferme pour rappeler son subordonné à ses obligations. Après avoir quitté le bureau, il n'avait plus revu M. W\_\_\_\_\_ qui ne l'avait contacté ni par téléphone ni par écrit. Le service avait dû contacter M. W\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises pour lui demander la remise de certificats médicaux, car l'intéressé ne les avait pas spontanément produits. M. W\_\_\_\_\_ avait des difficultés relationnelles avec certains de ses collègues et la collaboration était difficile. Cela préférait le bon fonctionnement du service car il était indispensable de travailler en groupe. Si M. W\_\_\_\_\_ choisissait de travailler, il le faisait volontiers. En revanche, si quelque chose lui était imposé, il marquait de la réticence. M. W\_\_\_\_\_ était rétif aux structures contraignantes de types administratives.

i. M. B\_\_\_\_\_, architecte au service des bâtiments, titulaire d'un diplôme universitaire, a indiqué que M. W\_\_\_\_\_ exerçait les mêmes tâches que lui. S'agissant de l'incident du 20 avril 2006 au bureau d'études, M. M\_\_\_\_\_ avait demandé à M. W\_\_\_\_\_ l'état d'avancement du dossier relatif au plan de sécurité des crèches, sans parvenir à obtenir de réponses. M. W\_\_\_\_\_ donnait le sentiment d'être en retard et d'être pris en défaut. Le ton était monté. Au terme de la discussion, M. M\_\_\_\_\_ avait rappelé à l'ordre M. W\_\_\_\_\_ lui signifiant qu'il était son supérieur hiérarchique. Il avait exigé de M. W\_\_\_\_\_ l'accomplissement du travail qu'il lui avait confié. Depuis quelques temps, M. W\_\_\_\_\_ ne lui adressait plus la parole ni même à Monsieur S\_\_\_\_\_. Il en ignorait la raison. M. W\_\_\_\_\_ avait beaucoup de réticence à accomplir certaines tâches. M. M\_\_\_\_\_ était un homme courtois, aimable et à l'écoute de ses collaborateurs. Il était avenant et compétent. C'était un chef de service qui gérait bien ses équipes et qui n'aimait pas les conflits. Le témoin avait personnellement assisté à des séances de travail au cours desquelles les rapports entre MM. M\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_ étaient tendus. M. W\_\_\_\_\_ voulait imposer ses points de vue. Sans être véritablement désobligeant vis-à-vis de ses collègues lors des séances hebdomadaires, il prenait plaisir à lancer « des piques » relatives soit à la personne soit à son activité.

j. Monsieur P\_\_\_\_\_, adjoint de direction technique au service des bâtiments, avait été personnellement amené à confier des tâches à M. W\_\_\_\_\_. Certaines s'étaient bien déroulées, d'autres beaucoup moins. Le recourant avait du retard dans la reddition de ses travaux. Il lui était arrivé à une reprise de refuser d'aider des huissiers à transporter des cartons d'archives, car il en n'avait pas envie. A plusieurs reprises, M. W\_\_\_\_\_ avait fait preuve de réticence envers l'autorité en rechignant à exécuter des tâches qui lui avaient été confiées. Très souvent, il ne

---

savait pas où était M. W\_\_\_\_\_. Il avait l'impression que le recourant faisait ce qu'il avait envie d'exécuter au moment où il le voulait. La collecte des plans pour les crèches de la Ville était une priorité, M. W\_\_\_\_\_ n'avait pas accompli les tâches qui lui avaient été confiées. M. W\_\_\_\_\_ avait prétexté qu'il n'avait pas le temps. M. M\_\_\_\_\_ avait demandé à plusieurs reprises à son subordonné d'avancer dans son travail, mais en vain.

k. M. V\_\_\_\_\_, employé à la Ville en qualité d'architecte du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 avril 2007, était présent à la séance de coordination du 30 mars 2006 lors de laquelle M. M\_\_\_\_\_ avait confié à ses collaborateurs la mission d'exécuter la signalisation incendie des bâtiments publics. Cette séance était tendue car M. M\_\_\_\_\_ avait demandé à M. W\_\_\_\_\_ de fournir des plans pour que le reste des collaborateurs puisse avancer leur travail. M. W\_\_\_\_\_ n'était guère enthousiaste et montrait de l'agacement. Il estimait qu'il n'était pas de son ressort d'exécuter un tel travail. En effet, se rendre aux archives et photocopier voire scanner des plans n'était pas très gratifiant. Il n'avait plus vu M. W\_\_\_\_\_ peu de temps avant l'incident du 30 mars 2006.

l. M. E\_\_\_\_\_, ingénieur sécurité pour les biens des personnes de la Ville, a reconnu que M. W\_\_\_\_\_ n'avait pas exécuté la mission qu'il lui avait confiée le 30 mars 2006. Il n'avait constaté ni réticence ni enthousiasme de la part du recourant lorsqu'on lui confiait un travail. Toutefois, il ne travaillait pas sur le même étage que l'intéressé.

m. M. S\_\_\_\_\_, architecte à la Ville, n'avait rien constaté de positif ou de négatif dans la tenue des dossiers de M. W\_\_\_\_\_. Ce dernier faisait des remarques moqueuses vis-à-vis des collègues et du chef de service. Il avait également cette attitude en dehors des séances de coordination hebdomadaire. M. M\_\_\_\_\_, de façon courtoise, avait remis à l'ordre M. W\_\_\_\_\_ pour qu'il cesse d'avoir un tel comportement.

50. Le 13 novembre 2007, le CA a spontanément informé le tribunal de céans que M. W\_\_\_\_\_ était inscrit, en tant qu'architecte d'intérieur, sur de nombreux sites Internet. Il avait même créé son propre site. Cela laissait donc penser que le recourant avait créé son entreprise ou comptait le faire.

51. Le lendemain, M. W\_\_\_\_\_ a retiré son objection relative à la motivation complémentaire qu'il avait formulée le 15 mai 2007. Il a maintenu que les conclusions de la Ville du 3 mai 2007 étaient nouvelles et donc irrecevables.

52. Le CA a répondu le 19 novembre 2007. La loi de procédure administrative ne faisait pas référence à la notion de conclusions nouvelles et n'interdisait pas d'alléguer des faits nouveaux et donc de prendre des conclusions nouvelles.

---

53. En date du 22 novembre 2007, faisant référence à la lettre du CA au tribunal de céans du 13 novembre 2007, le recourant a soulevé un second incident au motif que le CA aurait produit des nouvelles pièces, sans y être autorisé. Pour le surplus, les informations contenues dans ce courrier étaient irrelevantes.
54. Le CA a répondu au recourant le 28 novembre 2007, en mettant le tribunal de céans en copie. La question de savoir si M. W\_\_\_\_\_ était à son compte ou sur le point de l'être était pertinente quant à la recevabilité du recours. Pour le surplus, les arguments du recourant étaient sans fondement.
55. La cause a ensuite été gardée à juger.

### EN DROIT

1. a. Le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 – LOJ – E 2 05).

Conformément à l'article 56A alinéa 2 LOJ, le recours au Tribunal administratif est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives, au sens des articles 4, 5, 6, alinéa 1, lettre d et 57, de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA – E 5 10), sauf exception prévue par la loi. Enfin, l'alinéa 3 de cette disposition dispose que le recours au Tribunal administratif est également ouvert lorsque la loi le prévoit expressément.

L'article 56 B alinéa 4a LOJ (actuellement abrogé) disposait que le recours au Tribunal administratif était recevable, dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire spécial le prévoyait, contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et des autres membres du personnel de l'Etat, des communes, des autres corporations et établissements de droit public.

- b. L'article 86 A de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC – B 6 05) prévoit que le statut du personnel peut également instituer une instance de recours spéciale pour connaître des litiges relatifs à son application.

Le statut prévoit à son article 9 que la décision de licenciement prise par le CA est susceptible de recours auprès du Tribunal administratif dans les trente jours à noter dès la notification.

- c. Selon l'article 59 alinéa 1 du statut, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, attestée par un certificat médical, le fonctionnaire reçoit une indemnité pour incapacité temporaire de travail égale à son dernier traitement pendant six mois durant le temps d'essai et pendant vingt-
-

quatre mois après le temps d'essai, le tout dans une période de 920 jours consécutifs. Le statut ne prévoit aucun recours à ce sujet.

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours dirigé contre la décision de licenciement du CA est recevable (art. 56A LOJ ; art. 63 al. 1 let. a LPA).

Le courrier du 31 octobre 2006 du service des ressources humaines n'étant pas une décision, le recours de M. W\_\_\_\_\_ sera déclaré irrecevable sur ce point.

De même, les conclusions de la Ville, tendant à ce que M. W\_\_\_\_\_ soit condamné à la restitution du salaire versé par erreur, seront déclarées irrecevables dans la mesure où la LPA ne prévoit pas la possibilité de prendre des conclusions reconventionnelles.

2. Le Tribunal administratif, conformément à l'article 19 LPA, doit établir les faits d'office. Il n'est pas limité par les allégués et les offres de preuves des parties. De plus, il apprécie librement celles qu'on lui soumet ce qui signifie que ce principe s'oppose à l'obligation de respecter un certain nombre de règles contraignantes dans le choix des moyens de preuve et la détermination de leur importance respective. Enfin, il est d'importance pour le juge d'être en possession d'un maximum d'informations afin d'être en mesure de se prononcer en pleine connaissance de cause. Cependant, cela ne signifie pas que les parties puissent produire spontanément des écritures ou des pièces.

Les pièces versées à la procédure par la Ville sont des informations dont le recourant a eu connaissance. Par ailleurs, le chargé complémentaire du mois de novembre 2007 de la Ville n'était pas dénué de pertinence, notamment sous l'angle de l'examen de l'intérêt de M. W\_\_\_\_\_ à ce que la décision soit annulée ou modifiée. Elles seront dès lors acceptées.

3. Il est établi que le recourant est fonctionnaire au sens du statut.
  - a. Selon l'article 7 alinéa 5 du statut, le fonctionnaire est d'abord nommé à titre d'essai pendant trois ans. Durant la première année, l'engagement peut-être librement résilié de part et d'autre un mois d'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois pour la fin d'un mois pendant les deuxième et troisième années du temps d'essai.

Du 3 novembre 2003 au 4 novembre 2004, M. W\_\_\_\_\_ était employé par l'Etat de Genève au bénéfice d'un contrat d'emploi temporaire de chômeur en fin de droits.

Ce n'est que dès le 10 mai 2004 que M. W\_\_\_\_\_ a été engagé par la Ville, sous contrat de droit privé, pour une période déterminée allant du 17 mai 2004 au

---

31 décembre 2004. Pendant cette période, il a été nommé fonctionnaire de sorte qu'il a ensuite été soumis à un contrat de droit public.

Comme le contrat de travail de M. W\_\_\_\_\_ a été résilié par décision du 30 août 2006, il l'a été pendant la période d'essai.

b. A teneur du statut, le CA peut librement résilier l'engagement d'un fonctionnaire à l'essai. Toutefois, une résiliation ne peut être décidée qu'après que le fonctionnaire intéressé a eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui, et qu'il ait été entendu par une délégation du CA s'il en a fait la demande (cf. art. 7 statut).

4. a. Selon l'article 61 LPA, le pouvoir d'examen du Tribunal administratif se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

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 (Arrêt du tribunal fédéral 2P46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, *Contentieux communal genevois in : L'avenir juridique des communes*, Schultess 2007, p. 149). 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 des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle du Tribunal administratif. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, *Précis de droit administratif* 1991, n. 161 ss, p. 35-36). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, l'autorité communale est notamment liée par des critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 I a 204 ; 104 I a 212 et les références ; Arrêts du Tribunal fédéral 2 P 149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2 P 170/2007 du 9 juillet 2002, consid. 2 ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que les circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, le tribunal vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les

---

conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (voir ATF 108 I b 209 publié in : JT 1984 I 331, consid. 2).

b. Une décision est arbitraire 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 arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2. P 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4P 149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités, ATA/630/2007 du 11 décembre 2007 ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007 consid. 9 a et ATA/48/2007 du 6 février 2007 consid. 3 a).

c. Le droit d'être entendu, tel que prévu par l'article 29 alinéa 2 de Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur des éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant à sa situation juridique, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'en produire, 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 (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.77/2003 du 9 mars 2003 consid. 2.1 ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007 ; ATA/404/2007 du 28 août 2007 ; ATA/384/2005 du 24 mai 2005).

Ce droit est une garantie à caractère formel dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 119 I a 136 consid. 2 b). Cette violation est toutefois réparable devant l'instance de recours si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen des questions litigieuses que l'autorité intimée et si l'examen de ces questions ne relève pas de l'opportunité, car l'autorité de recours ne peut alors substituer son pouvoir d'examen à celui de l'autorité de première instance (Arrêt du Tribunal fédéral 2 P30/2003 du 2 juin 2003 consid. 2.4 et les arrêts cités ATA/630/2007 du 11 décembre 2007 ; ATA/613/206 du 21 novembre 2006 ; ATA/703/2002 du 19 novembre 2002). En l'occurrence, les motifs d'une décision de licenciement relève de l'opportunité et échappe à l'examen du Tribunal administratif (art. 61 al. 2 LPA). Une éventuelle violation du droit d'être entendu du recourant ne peut dès lors être réparée en procédure de recours (ATA/630/2007 du 11 décembre 2007 ; ATA/447/2007 du 4 septembre 2007 ; ATA/297/2006 du 30 mai 2006 ; ATA/196/2006 du 4 avril 2006 et ATA/73/2005 du 15 février 2005).

---



5. a. Il est établi que le recourant a eu plusieurs entretiens au cours desquels il a pu s'exprimer sur les éléments qui lui étaient reprochés et faire valoir ses droits en temps utile, tant oralement que par écrit, avant qu'une décision le concernant ne soit prise. Ainsi, le grief tiré de la violation du droit d'être entendu sera rejeté.
- b. Au vu des faits de la cause et après l'audition des nombreux témoins, il n'apparaît pas que la Ville a abusé de son pouvoir d'appréciation.

En l'espèce il existe plusieurs motifs suffisamment graves justifiant la résiliation du contrat de travail du recourant. Ce dernier a décidé à deux reprises de quitter unilatéralement son poste de travail, sans avertir ni son supérieur ni ses collègues de travail, à chaque fois après une altercation avec son supérieur hiérarchique. De plus, il s'est farouchement opposé à effectuer un travail qui lui avait été confié par son supérieur hiérarchique.

En sa qualité de fonctionnaire, il était de son devoir d'exécuter ses tâches conformément aux instructions de sa hiérarchie et donc ne de pas, sur une simple divergence d'opinion, en décider autrement et de marquer son désaccord en quittant son poste. La mission qui lui était confiée entrait parfaitement dans son cahier des charges et était importante, dans la mesure où le projet prévoyait la mise en place de mesures de sécurité, notamment pour l'évacuation des crèches. Le recourant a uniquement prétexté, à l'aide de motifs insoutenables, qu'il ne lui revenait pas d'effectuer ce travail, car il n'était pas digne de sa fonction.

Il n'existait aucune circonstance qui aurait pu justifier une telle attitude.

L'instruction conduite par le tribunal de céans atteste qu'il existait des divergences profondes entre le recourant et ses supérieurs ainsi que ses collègues, dès lors que celui-là s'opposait à toute forme d'autorité.

Par ailleurs, l'intéressé a tardé à faire parvenir à sa hiérarchie les certificats médicaux justifiant son absence dès le 20 avril 2006. Toute absence devant être justifiée, il lui incombait d'informer spontanément et régulièrement tant le service des ressources humaines que son chef de service sur son état de santé afin que ceux-ci puissent prendre les mesures nécessaires en pareilles circonstances. Là encore, le recourant a manqué à ses devoirs.

Les manquements sont survenus de manière récurrente. Le comportement et l'attitude susmentionnés du recourant constituent un motif de licenciement.

Le grief issu d'une résiliation abusive de son contrat de travail sera donc écarté, et la décision litigieuse confirmée.

6. a. Le tribunal de céans connaît en instance unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'article 56A alinéa 2 LPA et qui découle d'un contrat de droit public (art. 56G al. 1 LOJ).
-

b. Selon la jurisprudence, sont les prétentions de nature pécuniaire, c'est-à-dire appréciables en argent, celles qui tendent directement à l'octroi de sommes en espèce, notamment aux paiements de traitements, d'allocations, d'indemnités ou de prestations d'assurances. Entrent aussi dans cette catégorie les droits qui sont étroitement liés à un rapport juridique appréciable en argent. Le Tribunal administratif est par exemple compétent pour statuer sur une demande en paiement de la réparation financière en désavantage que le fonctionnaire a subi en raison d'une clause illicite de traitement contenu dans l'acte d'engagement ou encore une demande de versement d'une allocation complémentaire de vie chère (ATA /655/2007 du 18 décembre 2007, consid. 1. b).

c. Ne sont en revanche pas des prétentions de nature pécuniaire, celles qui ont trait à la création, à l'établissement et la disparition des rapports de service, à l'obtention d'une promotion ou d'un avancement, à la reconnaissance d'un diplôme, à la réintégration dans une classe de fonction antérieure et à l'évaluation à la réévaluation d'une fonction car dès lors, la prétention a, en réalité deux objets, l'un pécuniaire et l'autre de nature différente. Comme l'aspect pécuniaire n'est pas susceptible d'être détaché, c'est-à-dire jugé de manière indépendante de l'autre objet pour lequel l'autorité hiérarchique dispose d'un entier pouvoir d'appréciation, personne ne saurait alors exiger d'elle qu'elle accorde une prestation de l'octroi et à sa discrétion. Dans ces cas, peu importe en définitive que le litige débouche sur l'allocation d'une somme d'argent, celle-ci apparaissant comme secondaire (ATA/460/2007 du 18 septembre 2007 et les références citées).

d. L'action pécuniaire n'a pas pour but de remettre en cause une décision de licenciement. Elle est irrecevable si elle a pour objectif de contester celui-ci (ATA/28/1997 du 15 janvier 1997).

S'agissant des indemnités pour licenciement abusif et pour tort moral, force est de constater que ces deux prétentions sont en relation directe avec le licenciement et sont fondées sur la disparition des rapports de service. Il s'agit de deux objets, l'un pécuniaire (dommages-intérêts) et l'autre de nature différente (licenciement). Ces deux prétentions ne sont pas susceptibles d'être détachées du litige concernant le licenciement. Le recourant remet en cause celui-ci par le biais de prétentions financières, ce qui n'est pas autorisé. Ainsi, les deux actions pécuniaires susvisées sont irrecevables.

7. Aux termes de l'article 59 alinéa 1 du statut, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le fonctionnaire reçoit une indemnité pour incapacité temporaire de travail égale à son dernier traitement pendant six mois durant le temps d'essai.

En ce qui concerne la question de la suspension de traitement en cas d'absence, il a lieu de relever que par son courrier du 17 novembre 2006, le recourant a demandé le paiement de son salaire au motif qu'il avait retrouvé sa

---

pleine capacité de travailler, mais il a subordonné son retour au travail au fait qu'il devait reprendre son activité à un autre poste.

Le recourant a quitté définitivement son poste le 20 avril 2006. Ainsi, il pouvait tout au plus bénéficier de l'indemnité pour incapacité de travail jusqu'au 17 octobre 2006. Son droit au salaire s'est ensuite éteint.

L'intéressé n'a toutefois fait savoir qu'il était apte à reprendre le travail qu'en date du 17 novembre 2006 et à la condition d'être affecté à un autre poste. Il n'a cependant jamais repris son travail, de sorte qu'il ne peut en aucun cas prétendre à percevoir une indemnité allant au-delà du délai de six mois prévu par le statut. Dès lors, le grief tendant à annuler la suspension de salaire doit être rejeté.

8. Succombant dans son recours, le recourant sera condamné à un émolument de CHF 2'500.-.

Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure à l'intimé, car il dispose de son propre service juridique et n'indique pas avoir encouru de frais particuliers pour sa défense (art. 87 LPA ; ATA/263/2006 du 2 mai 2006).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**

**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 2 janvier 2007 par Monsieur W\_\_\_\_\_ contre la décision du Conseil administratif de la Ville de Genève du 29 novembre 2006, résiliant son contrat de travail ;

déclare irrecevable l'action pécuniaire de Monsieur W\_\_\_\_\_ relative aux dommages-intérêts pour licenciement abusif et pour tort moral ;

déclare irrecevable l'action pécuniaire de Monsieur W\_\_\_\_\_ relative à la suspension de son traitement.

**au fond :**

rejette le recours ;

met un émolument de CHF 2'500.- à la charge du recourant ;

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

---

dit que, conformément aux articles 82 et suivants de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), 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, 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 articles 113 et suivants 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'article 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 Denis Mathey, avocat du recourant, ainsi qu'au Conseil administratif de la Ville de Genève.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, juges, M. Bonard, juge suppléant

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj.:

M. Tonossi

la présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

---