

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/682/2015-FPUBL

ATA/1344/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 15 décembre 2015

dans la cause

M. A _____

contre

**DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI, DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA
SANTÉ**

EN FAIT

1) En date du 4 août 2014, M. A_____ a été engagé en qualité d'auxiliaire, gestionnaire au service de protection de l'adulte (ci-après : SPAd), qui fait partie de la direction générale de l'action sociale (ci-après : DGAS) du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (ci-après : DEAS ou le département), au taux de 100 %, dès le 1^{er} août 2014 et pour une durée maximale de douze mois. Son traitement était fixé en classe 13, annuité 6.

2) Le 15 octobre 2014, M. A_____ a eu un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) avec son responsable hiérarchique direct, chef de secteur, et la supérieure hiérarchique de celui-ci, cheffe de service.

Aux yeux de la hiérarchie, les compétences de M. A_____ étaient soit à développer, soit non maîtrisées. Il était un collaborateur intéressé, mais en retrait car il avait besoin de maîtriser avant d'appliquer ; il devait prendre confiance en lui, être plus présent, et montrer plus d'intérêt et surtout d'implication.

Aux yeux de l'intéressé, son bilan général était satisfaisant et celui-ci n'a pas fait part de souhaits, notamment quant à son évolution professionnelle.

3) Le 19 novembre 2014, selon les allégations du DEAS, la cheffe de service a reçu M. A_____ afin de lui faire part de constats négatifs le concernant et de lui indiquer qu'elle envisageait de mettre un terme à ses rapports de service, l'intéressé n'étant pas fait pour ce poste, et celui-ci a notamment indiqué, en quittant le bureau, que, vu la situation, il était préférable qu'il ne revienne pas au travail et aille voir un médecin.

M. A_____ allègue avoir convenu avec la cheffe de service, lors de cet entretien, qu'il quitte le poste de travail afin que la personne qui reprendrait les dossiers puisse le faire sans que le bon fonctionnement du service soit entravé.

4) Par courriel du matin du même jour, M. A_____ a fait part au chef de secteur et à la cheffe de service de son mécontentement.

5) Un certificat médical, daté du 20 novembre 2014, a attesté une incapacité de travail pour cause de maladie dès le même jour, et a été renouvelé par un second certificat, du 4 décembre 2014, attestant une telle incapacité depuis la même date.

6) Par courriel du 12 décembre 2014 se référant à une promesse de la cheffe de service de le tenir informé de sa situation qu'elle n'aurait pas tenue, M. A_____ a fait part à celle-ci notamment de ce qui suit :

« Après 3 semaines, je me vois contraint de vous récuser désormais pour la suite de la procédure. J'ai déposé mon Badge hier au guichet. Vous pouvez communiquer à votre hiérarchie que je compte lui envoyer une sommation pour solder tout décompte lié au contrat pour au max le 15 Décembre 2014.

Passé ce délai, je ne vous garantirai rien concernant votre propre situation professionnelle puisque vous venez de rendre la mienne difficile pour l'avenir ; donc contraint de devoir user de tout ce que je peux pour obtenir réparation dès le 16 décembre 2014. »

- 7) Un entretien a eu lieu le 15 décembre 2014 entre M. A_____, d'une part, la directrice chargée des politiques d'insertion au SPAd et la directrice des ressources humaines du DEAS, d'autre part.

À cette occasion, l'intéressé a remis à la direction du SPAd une lettre manuscrite datée du jour même. Il lui reprochait un « mobbing avéré », une « atteinte à la personnalité avérée », ainsi que des violations de son droit d'être entendu et de sa sphère privée. Sa lettre se terminait ainsi : « (...) je vous prie de recevoir ma démission qui est assortie d'une exigence. Le paiement d'indemnités de départ correspondant à 6 (six) mois de salaire brut et le solde de tout décompte à la présente date. Le tout payable aujourd'hui ».

Selon M. A_____, la directrice chargée des politiques d'insertion a accepté sa démission, mais refusé le versement des indemnités ; « [la directrice des ressources humaines], après un entretien avec sa Juriste, est revenue annoncer qu'une démission assortie de conditions était sans effet et [la directrice chargée des politiques d'insertion] ne pouvait l'accepter sans respecter la condition financière puisque cumulatives » ; « finalement, elles ont proposé d'engager une procédure de Licenciement dès le retour de vacances en janvier 2015 et remis un très bref accusé de réception ».

Selon le département, les deux directrices ont expliqué à l'intéressé oralement, lors de l'entretien, que l'employeur ne pouvait pas entrer en matière concernant une indemnité de départ.

Par écrit signé le jour même, elles ont attesté avoir reçu le courrier de M. A_____ du 15 décembre 2014.

- 8) Par courriel du 15 décembre 2014 envoyé à 21h21, M. A_____ s'est adressé aux deux directrices susmentionnées en ces termes :

« Pour rester dans la Légalité de mes propos et souhaitant respecter la présente date confirmée verbalement au cours de notre audition du jour comme la dernière fois que je vous rencontre, je souhaite ajouter des charges supplémentaires (vous conviendrez que ne pouvais réfléchir à tout sur le moment) suivantes à mon envie de partir du SPAd assez rapidement assortie des 6 (six) mois d'Indemnités exigées

pour garantir ma condition, suite à une situation dans laquelle l'une de vos Cadres me plonge :

5. Mutualisation des Comptes des Protégés sans obtenir leur avis et en accord avec [une banque] (...).

6. Violation d'Arrêts Judiciaires issus du TPAE à l'encontre de Mesdames (...).

(...)

Enfin, nous étant séparés ce jour sur pas mal de flou, comptant m'adresser à vous Officiellement avec amplification au Procureur et aux Services du Conseiller d'État et vous récusant désormais toutes les deux pour la suite de la Procédure, je vous souhaite le meilleur pour la suite. »

La directrice chargée des politiques d'insertion au SPAd a accusé réception de ce courriel par courriel du lendemain.

- 9) Par courrier (A Plus) du 19 décembre 2014 du directeur général de la DGAS retourné à l'expéditeur faute de distribution au destinataire, le DEAS, faisant suite au courrier de M. A_____ du 15 décembre 2014, a informé celui-ci avoir pris acte de sa démission pour le 15 décembre 2014.

Il ne pouvait en revanche pas donner suite à sa demande de recevoir une indemnité de départ égale à six mois de son traitement, ni la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), ni le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) ne prévoyant une telle indemnité.

Le service des ressources humaines l'informerait par courrier du solde de son compte pour le salaire de décembre 2014 ainsi que son solde restant de jours de congé.

- 10) Par courriel du 2 janvier 2015, M. A_____, se présentant comme « [étant] en cours de rupture de contrat avec le SPAd » et comme n'ayant plus accès à son poste de travail, a demandé au service des paies et assurances du personnel de l'État de Genève de lui faire parvenir ses relevés mensuels de salaire d'août à décembre 2014.

S'en est suivi un échange de courriel avec ledit service dont il ressort notamment que l'intéressé sollicitait une réponse à la question s'il serait payé à la fin du mois.

- 11) Par pli recommandé et prioritaire du 16 janvier 2015, du directeur général de la DGAS, le DEAS a renvoyé à M. A_____ son courrier du 19 décembre 2014.
- 12) Par courrier de son avocat du 28 janvier 2015, M. A_____ a exposé avoir pris connaissance le 12 janvier 2015 de la lettre du DEAS du 19 décembre 2014. Sa démission était soumise à une condition suspensive – le versement d’une indemnité de départ – et constituait donc « une proposition tendant à organiser la fin des rapports de travail ». Toutefois, le versement sollicité ayant été refusé, la démission était nulle et sans effet, et les rapports de travail avaient perduré et continuaient encore actuellement, l’intéressé se tenant à disposition pour reprendre son activité au sein du SPAd.
- 13) Par lettre du 9 février 2015, le directeur général de la DGAS a répondu qu’à aucun moment, que ce soit oralement ou par écrit, M. A_____ n’avait exprimé sa volonté de rester membre du personnel de l’État au cas où sa demande d’indemnité de départ serait refusée, ni sa mise à disposition pour reprendre son activité au sein du SPAd, quand bien même, depuis le 12 janvier 2015, il savait que sa demande d’indemnité de départ était refusée. Sa démission était donc valable et l’intéressé n’était plus membre du personnel de l’État depuis le 15 décembre 2014.

De plus, comme annoncé dans le courrier du 19 décembre 2014, étaient indiqués le solde de vacances, de six jours, ainsi que les soldes des heures de travail, de moins quinze heures et vingt-neuf minutes au 15 décembre 2014, soit un solde final de trente-deux heures et trente-et-une minutes.

Étant donné qu’il avait perçu indûment son traitement du 16 au 31 décembre 2014, un délai au 27 février 2015 était imparti à M. A_____ pour restituer le montant de CHF 2'231.95 à l’État.

- 14) Par pli du 11 février 2015 adressé sous sa signature personnelle au directeur général de la DGAS, M. A_____ a confirmé la position énoncée par son ancien conseil – dont le mandat avait cessé – et réclamé la continuation du versement de son salaire et de son statut d’employé de l’État jusqu’à ce que la fin des rapports de travail soit organisée. Dans le cas contraire, il sollicitait que soient clairement indiquées les voies de recours.

Même en supposant que la décision du département soit fondée, son droit au salaire continuait normalement jusqu’à fin janvier 2015 pour une démission au 15 décembre 2014, conformément à l’art. 20 al. 2 LPAC.

- 15) Par courrier (A Plus) du 17 février 2015, le directeur général s’est référé au contenu de sa lettre du 9 février 2015 et a prié l’intéressé de mettre un terme à sa

correspondance avec la DGAS, avec laquelle il n'était plus lié depuis le 15 décembre 2014.

- 16) Par acte expédié le 27 février 2015 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre la décision de la DGAS du 19 décembre 2014, confirmée le 17 février 2015, concluant préalablement à l'octroi de l'effet suspensif au recours, principalement aux constatations que la DGAS et le SPAd n'avaient pas respecté ses droits et que la décision d'acceptation de la démission sans le versement d'indemnités de départ était nulle et sans effet sur l'effectivité du contrat, les frais de procédure devant être mis à la charge de la DGAS, subsidiairement à l'évaluation des indemnités dues et à la condamnation de la DGAS au paiement.
- 17) Par écriture du 16 mars 2015, le DEAS, représenté par l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), a conclu au retrait de l'effet suspensif au recours.
- 18) Par décision du 30 mars 2015, la présidence de la chambre administrative a refusé l'octroi de l'effet suspensif au recours de M. A_____ ainsi que toutes mesures provisionnelles et réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.
- 19) Dans sa réponse au fond du 31 mars 2015, le département a conclu principalement à l'irrecevabilité du recours faute de décision sur l'objet du litige, subsidiairement au rejet du recours et au déboutement du recourant de toutes ses conclusions, les frais de la cause devant dans tous les cas être mis à la charge de celui-ci.
- 20) Dans sa réplique du 20 avril 2015, M. A_____ a persisté dans ses conclusions.
- 21) Par lettre du 21 avril 2015, la chambre administrative a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.
- 22) Pour le reste, les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

- 1) La chambre administrative examine d'office la recevabilité d'un recours porté devant elle (ATA/631/2014 du 19 août 2014 consid. 1).
- 2) Aux termes de l'art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), loi entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011, la chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative ; les compétences de la chambre constitutionnelle et de la chambre

des assurances sociales sont réservées (al. 1) ; le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6, al. 1, let. a et e, et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) ; sont réservées les exceptions prévues par la loi (al. 2) ; la chambre administrative connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'al. 2 et qui découlent d'un contrat de droit public : les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (al. 3).

Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (PL 10253, ad art. 56G LOJ, p. 49). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus intenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des contrats de droit public (ATA/631/2014 précité consid. 3b ; dans ce sens aussi, ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 2).

- 3) a. Le département intimé conclut principalement à l'irrecevabilité du recours au motif qu'il n'a pas rendu une décision sur les conclusions du recourant tendant à ce que la chambre administrative déclare nulle l'acceptation de sa démission et constate qu'il est toujours membre du personnel de l'État.
- b. Une telle solution reviendrait toutefois à refuser au recourant la faculté de contester la lettre de l'intimé du 19 décembre 2014 n'entrant pas en matière sur sa demande d'indemnité de départ, de même que la lettre du 9 février 2015, laquelle prend clairement position sur les conclusions du recourant, formulées après le courrier du 19 décembre 2014, en constatation de la nullité de sa démission et de la continuation de ses rapports de service et les rejette.

Même si elles ne sont pas désignées comme telles, ni n'indiquent les voies et délais de recours contrairement à ce que l'art. 46 al. 1 LPA requiert, les lettres du DEAS des 19 décembre 2014 – en tant qu'elle n'entre pas en matière sur la demande d'indemnités de départ – et surtout celle du 9 février 2015 constituent des mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits

ou de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligation, et sont donc des décisions au sens de l'art. 4 al. 1 let. b et c LPA. Conformément à l'art. 47 LPA, une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties.

Le chef de conclusions principal pris par le recourant dans son recours, en tant qu'il tend à la constatation que la décision d'acceptation de la démission sans le versement d'indemnités de départ était nulle et sans effet sur l'effectivité du contrat, est en tout état de cause mal formulé, le simple fait pour une autorité de prendre acte d'une démission n'étant pas une décision dans la mesure où la démission produit ses effets sans qu'une acceptation soit nécessaire. Ce chef de conclusions peut toutefois être compris comme tendant à la constatation de la nullité – ou plutôt de l'inexistence – de la démission et apparaît ainsi recevable, puisqu'il correspond au chef de conclusions pris le 28 janvier 2015 par son ancien conseil et tranché par la lettre de l'intimé du 9 février 2015.

La décision attaquée à titre principal est donc la lettre du DEAS du 9 février 2015, bien que le recourant n'a pas expressément indiqué recourir contre celle-ci (dans ce sens, ATA/910/2015 du 8 septembre 2015 consid. 3).

Formé dans le délai de trente jours suivant la notification de cette lettre et contenant les conclusions et l'exposé des motifs, l'acte de recours est, en tant à tout le moins qu'il conclut à la constatation de la nullité de la démission, recevable (art. 62 al. 1 let. a et 65 al. 1 LPA).

c. La décision du 19 décembre 2014 n'ayant été contestée que le 27 février 2015, les conclusions subsidiaires du recourant tendant à l'octroi d'une indemnité de départ ont été formées bien après l'échéance du délai de recours de trente jours (art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. c LPA) et sont donc tardives et, partant, irrecevables.

- 4) a. Le recourant était un auxiliaire, soit un membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires (art. 7 al. 1 LPAC), en l'occurrence pour douze mois au maximum depuis le 1^{er} août 2014.

Comme le relève l'intimé, le fait qu'il s'agisse d'une durée maximale implique que le recourant pouvait être licencié ou démissionner avant l'échéance de ces douze mois, de sorte que l'intéressé a été engagé pour une durée indéterminée (Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État, MIOPE consultable sur le site www.ge.ch/miope 01.05.01 Statuts fonctions et catégories de personnel 2.2 Fonction non permanentes).

Conformément à l'art. 24 al. 2 1^{ère} phr. LPAC, pour un auxiliaire, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre

fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. Selon l'art. 20 al. 2 LPAC, après le temps d'essai – qui est d'une durée de trois mois au plus (al. 1) – et pendant la 1^{ère} année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

b. La LPAC définit la résiliation de la même manière que le droit privé. Il s'agit de l'exercice d'un droit formateur résolutoire, qui éteint un rapport de droit particulier (ATA/207/2007 du 22 mai 2007 consid. 3).

La démission est une déclaration de volonté unilatérale sujette à réception. En tant qu'il s'agit de l'exercice d'un acte formateur, la résiliation revêt un caractère univoque, inconditionnel et irrévocable (ATF 128 III 129 consid. 2a = SJ 2002 I 389 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_820/2009 du 28 octobre 2010 consid. 5.2 ; Ariane MORIN, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 28 ad art. 1 CO). S'agissant d'un licenciement par un employeur en droit privé du travail, des conditions ne sont admises que dans la mesure où leur réalisation dépend exclusivement de la volonté de la personne congédiée de telle sorte que celle-ci ne se trouve pas dans une situation incertaine (ATF 128 III 129 consid. 2a = SJ 2002 I 389).

En l'espèce, la démission du recourant a été prévue ou à tout le moins sérieusement envisagée entre les parties déjà lors de l'entretien du 19 novembre 2014. L'intéressé a déposé son badge au guichet de l'intimé le 11 décembre 2014. Comme exposé plus haut, une analyse limitée au texte de la lettre du 15 décembre 2014 ne permet pas de retenir que le recourant aurait conditionné sa démission au respect de son exigence d'indemnités de départ. Si les allégations des parties concordent sur le refus des directrices, lors de l'entretien du 15 décembre 2014, d'entrer en matière sur une indemnité de départ, celles du recourant selon lesquelles celles-ci auraient proposé d'engager une procédure de licenciement en janvier 2015 ne sont corroborées par aucun fait probant, pas même un indice. Au contraire, l'intéressé a, par courriel du soir même et malgré le refus du département d'entrer en matière sur sa demande d'indemnité de départ, indiqué confirmer « la présente date » comme la dernière où il rencontrait la directrice chargée des politiques d'insertion au SPAd et la directrice des ressources humaines du DEAS, ce qui excluait des entretiens futurs inhérents à une procédure de licenciement ou à une tentative de transaction et ne pouvait que signifier la confirmation de sa démission. Il n'a pas réclamé son badge, ni offert de travailler à nouveau auprès de l'intimé. Ce n'est que le 28 janvier 2015, après réception de l'envoi de l'intimé du 16 janvier 2015, que, par l'intermédiaire de son avocat, le recourant a invoqué la nullité de sa démission faute de versement de l'indemnité de départ, évoquant « une proposition tendant à organiser la fin des rapports de travail » émise par lui-même, laquelle ne ressort d'aucun élément du dossier. Ce n'est en outre que dans son recours du 27 février 2015 que le recourant a allégué une prétendue proposition de l'employeur faite le

15 décembre 2014 d'introduire une procédure de résiliation des rapports de service, alors qu'une telle circonstance n'aurait pas pu lui échapper et aurait été invoquée bien avant si elle avait réellement existé.

Vu ces circonstances, il doit être retenu que le recourant a, comme le permet l'art. 20 al. 5 LPAC (ATA/1297/2015 du 8 décembre 2015), valablement démissionné de sa fonction d'auxiliaire en date du 15 décembre 2014, sans condition et avec effet immédiat, ce que l'intimé a accepté et dont la lettre de celui-ci du 19 décembre 2014 n'a fait que prendre acte.

- 5) Le chef de conclusions du recourant tendant à la constatation que la DGAS et le SPAd n'ont pas respecté ses droits, qu'il repose sur les allégués et griefs invoqués à l'appui de la demande d'indemnité de départ ou sur ceux en lien avec le chef de conclusions en constatation de nullité de la démission, est en tout état de cause irrecevable.

En effet, dans le premier cas, il est absorbé par le chef de conclusions – au demeurant irrecevable – tendant au versement d'une indemnité de départ, dans le second, il l'est par celui en constatation de la nullité de la démission, de sorte que, les conclusions constatatoires étant subsidiaires par rapport aux conclusions condamnatoires, le recourant n'a pas un intérêt juridique et concret, digne de protection, au sens de l'art. 49 al. 2 LPA, à former ce chef de conclusions (ATA/1144/2015 du 27 octobre 2015 consid. 9 ; ATA/88/2013 du 18 février 2013, consid. 4 ; ATA/567/2010 du 31 août 2010 consid. 2b).

- 6) Vu ce qui précède, le recours, en tous points infondé, sera rejeté dans la mesure où il est recevable.
- 7) Le recourant, qui succombe, plaide au bénéfice de l'assistance juridique, de sorte qu'aucun émolument ne sera mis à sa charge (art. 87 al. 1 LPA ; art. 13 al. 1 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée au vu de l'issue du litige (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 27 février 2015 par M. A_____ contre la décision du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé du 19 décembre 2014 ;

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 27 février 2015 par M. A_____ contre la décision du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé du 9 février 2015 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument, ni 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 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 art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt (la présente décision) et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à M. A_____, ainsi qu'au département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé.

Siégeants : M. Verniory, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen et M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :