

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/912/2016-FPUBL

ATA/453/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 25 avril 2017

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me David Aubert, avocat

contre

FONDATION DES PARKINGS

représentée par Me Laurent Baeriswyl, avocat

EN FAIT

- 1) La fondation des parkings (ci-après : la fondation) est une fondation de droit public ayant son siège à Genève et ayant pour but d'encourager la construction et l'exploitation des parcs de stationnement.
- 2) Au cours du mois de février 2015, la fondation a informé l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) de la mise en place d'une campagne de recrutement d'agents de contrôle du stationnement, avec une entrée en fonction prévue pour le mois de septembre 2015.
- 3) L'OCE a transmis à la fondation une quinzaine de dossiers, dont celui de Monsieur A_____, né le _____ 1970.
- 4) Le 8 juillet 2015, M. A_____ a été convoqué avec d'autres candidats à une séance d'information et de rencontre à l'OCE.
- 5) Par courriel du 22 juillet 2015, un employé de l'OCE a indiqué aux candidats toujours en lice qu'ils pouvaient à tout moment se voir retirer du processus de recrutement.
- 6) Le 24 août 2015, les candidats ont visité les locaux, puis ont été soumis à des tests sportifs en milieu extérieur.
- 7) Le lendemain, des entretiens individuels des candidats ont eu lieu.
- 8) Par contrat de travail du 30 septembre 2015, M. A_____ a été engagé à compter du 1^{er} octobre 2015 par la fondation en qualité d'agent de contrôle du stationnement.

Le contrat, soumis au droit public, était conclu pour une durée maximale de dix-huit mois, soit jusqu'au 30 avril 2017. Les trois premiers mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015, étaient considérés comme temps d'essai, durant lequel l'employé devait réussir les examens finaux. Pendant le temps d'essai, chacune des parties pouvait résilier le contrat de travail à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine.

Selon son cahier des charges, il devait notamment veiller au respect par la population de la législation routière pour tout type de stationnement sur la voie publique en Ville de Genève, procéder à la délivrance des amendes d'ordres, veiller à ce que le public en général bénéficie d'une bonne information de terrain sur les mesures de circulation, apporter une plus-value à l'image de la fonction en étant apte à informer plus largement la population sur des aspects très variés (difficultés de circulation, chantiers importants, manifestations, etc.). Les qualités

requis par la fonction comprenaient notamment une bonne maîtrise du français, un bon sens des relations humaines, un esprit de camaraderie et une bonne disposition à la gestion des conflits et de la violence. Les agents de contrôle du stationnement devaient également savoir faire preuve d'équité et de respect envers les contrevenants, être intègres et avoir le sens du devoir.

- 9) Le 16 octobre 2015, M. A_____ été assermenté par le Conseil d'État.
- 10) Lors de sa formation pratique, M. A_____ a été évalué chaque semaine par son employeur, sur une période d'observation s'écoulant du 5 octobre au 6 novembre 2015.

Selon le formulaire d'évaluation établi par son employeur et intitulé « suivi recrue école octobre 2015 », son comportement et son état d'esprit étaient problématiques. L'intéressé était plutôt individualiste, n'avait pas l'esprit d'équipe et perturbait parfois la classe par son esprit de contradiction. Il restait souvent sur ses positions et remettait sans cesse tout en question en posant des questions pas toujours sensées. Son profil ne correspondait pas à ce qui était attendu par son employeur.

- 11) Lors du test final du mois d'octobre 2015, M. A_____ a obtenu une note de 42,5 sur 50.
- 12) Le 6 novembre 2015, M. A_____ a été reçu pour un entretien par Monsieur B_____, "titre_____" du service de stationnement (ci-après : SDS), Monsieur C_____, "titre_____" du SDS, et Madame E_____, "titre_____".
- 13) Par courrier du même jour, la fondation a résilié son contrat de travail, avec effet au 15 novembre 2015.

M. A_____ ne correspondait pas au profil requis pour le poste d'agent de contrôle du stationnement. Il était libéré avec effet immédiat de son obligation de travailler.

- 14) Par courrier du 11 novembre 2015 remis en mains propres, M.A_____ a formé opposition à la résiliation de son contrat.

Il se tenait à disposition de la fondation pour reprendre le travail à sa demande.

- 15) Par courrier du lendemain, la fondation a accusé réception de son opposition et confirmé sa décision.
- 16) Par courrier de son conseil du 18 novembre 2015, M. A_____ a demandé à la fondation des explications sur les motifs de son licenciement, afin de pouvoir se déterminer en connaissance de cause.

Il se trouvait dans une position personnelle très difficile lorsqu'il avait été embauché, et avait ainsi redoublé d'efforts pour réussir la formation avec de très bons résultats. Par ailleurs, son droit d'être entendu avait été violé, dans la mesure où il n'avait pas disposé de la faculté de s'exprimer avant que la décision de résiliation ne soit prise et ne lui soit signifiée.

- 17) La fondation s'est déterminée par courriel du 25 novembre 2015.

M. A_____ avait été informé le 2 novembre 2015 qu'il serait prochainement convoqué à un entretien, au cours duquel il serait fait le point et discuté de la continuation ou pas de la relation contractuelle. Le 6 novembre 2015, il avait ainsi été informé de l'intention de la fondation de résilier son contrat, pour les raisons évoquées de vive voix. M. A_____ avait alors pu s'exprimer librement et faire valoir ses arguments. La fondation avait néanmoins décidé de confirmer la fin du contrat.

S'agissant des raisons, l'appréciation du savoir-être de l'intéressé n'était pas optimale. Il avait été perçu comme quelqu'un d'individualiste, sans esprit d'équipe et à l'esprit contradictoire, remettant fréquemment en question la valeur des sanctions légales et le choix des codes d'infraction. Or, cette fonction nécessitait tant un savoir-faire (jugé selon les examens finaux) qu'un savoir-être (jugé selon l'attitude générale et le comportement), qui n'étaient ici pas suffisants.

- 18) Par courrier du 2 décembre 2015, M. A_____ a formé recours auprès du bureau du conseil de la fondation (ci-après : le bureau) contre son licenciement, concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit réintégré, et subsidiairement à l'octroi d'une indemnité s'élevant à six mois de son salaire fixe.

Son droit d'être entendu avait été violé à deux reprises. : il n'avait pas été entendu avant que la décision de le licencier ne soit prise, et la fondation s'était fondée pour le licencier sur un document intitulé « suivi recrue école octobre 2015 » dont il n'avait pas connaissance.

Le principe de la bonne foi avait été violé, M. A_____ ayant reçu des assurances qu'il serait engagé s'il réussissait ses examens finaux.

Enfin, le motif avancé pour justifier le licenciement était contesté : M. A_____ avait été sociable et s'était bien entendu avec ses collègues. Il avait manifesté de la curiosité pendant sa formation, cherchant à comprendre ce qui lui était enseigné. Un tel comportement était louable.

- 19) En date du 1^{er} février 2016, M. A_____ a été entendu par le bureau suite à son recours.

- 20) Par courrier du 3 février 2016, M. A_____ a adressé au bureau un compte rendu de cet entretien, et demandé la reconsidération de la décision de licenciement et sa réintégration.

Le bureau avait précisé que l'entretien avait pour but d'entendre l'intéressé suite à la décision de licenciement du 6 novembre 2015. M. A_____ avait alors requis l'audition de quelques témoins ayant effectué la formation avec lui, ce qui lui avait été refusé.

Le bureau ayant indiqué qu'il entendrait la fondation avant de rendre une nouvelle décision, M. A_____ avait souhaité participer à cette audition.

M. A_____ avait expliqué que deux engagements avaient été pris envers lui : premièrement, il serait engagé s'il réussissait ses examens, et deuxièmement, il pourrait choisir son lieu de travail s'il obtenait de bons résultats. La fondation avait alors indiqué que cette première promesse, faite par un employé de l'OCE, ne la liait pas.

M. A_____ avait ensuite indiqué que les motifs de licenciement étaient infondés. S'il lui était arrivé de manger seul, il était parfaitement intégré. Par ailleurs, il n'avait jamais eu pour intention de remettre en cause le système ou la manière d'enseigner des formateurs. Son seul but était de mieux comprendre le système afin de mieux faire son travail une fois sur le terrain. Il avait par ailleurs été mis en avant que son caractère bien trempé serait un atout pour faire face à certains usagers de la route virulents.

Le bureau avait ensuite expliqué qu'il y avait énormément d'absentéisme et de personnes se retrouvant à l'assurance-invalidité, et qu'il ne souhaitait engager que des personnes à moindre risque. M. A_____ avait alors indiqué n'avoir jamais été absent durant les cinq semaines de formation.

- 21) Par décision du 22 février 2016 adressée au conseil de M. A_____ sans indication des voies de droit, le bureau a validé la décision prise le 6 novembre 2015 par la fondation.

Il avait constaté que le processus de licenciement s'était déroulé de manière conforme aux statuts du personnel de la fondation du 8 décembre 2008 (ci-après : les statuts).

- 22) Par courrier du 25 février 2016 adressé au bureau, l'intéressé s'est plaint de la violation de ses droits procéduraux.

Il priait le bureau de lui indiquer quels actes de procédure il avait entrepris avant de rendre cette décision, et en particulier s'il avait procédé à des auditions.

- 23) Par acte du 21 mars 2016, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant préalablement à l'ouverture des enquêtes, principalement à ce que la décision du bureau du 22 février 2016 soit annulée et à ce que le bureau (ou la fondation) soit invité à le réintégrer, et subsidiairement à ce que le bureau (ou la fondation) soit condamné à lui payer une somme de CHF 29'142.-, avec intérêts à 5% à compter du 16 novembre 2015.

Il reprenait les mêmes arguments que ceux développés dans son recours interne relatifs à la violation de son droit d'être entendu. Pour le surplus, il n'avait pu se prononcer sur les éléments motivant son licenciement qu'après avoir été licencié, soit devant le bureau. Ce dernier ne s'était toutefois pas exprimé sur ses arguments, se contentant de constater que le processus de licenciement s'était déroulé de manière conforme. Enfin, le bureau avait refusé d'auditionner les témoins requis par le recourant, et le recourant ignorait si le bureau avait procédé à des actes d'instruction, dont l'audition de la fondation ou de témoins.

La décision de licenciement avait en outre été rendue en violation des dispositions régissant la relation de travail. Les motifs invoqués par la fondation devaient être qualifiés d'injustifiés. La fondation considérait que M. A_____ ne disposait pas du comportement et de l'esprit d'équipe nécessaire à cet emploi, alors que le bureau suggérait plutôt que le recourant était un risque pour la fondation en tant qu'il serait régulièrement absent ou soumis à l'assurance-invalidité. Or, aucun de ces motifs n'était avéré.

La fondation avait de surcroît violé le principe de la bonne foi, le recourant ayant reçu des assurances de son employeur, qui en avait ensuite fait complètement abstraction. M. A_____ avait été assermenté par le Conseil d'État. Il pouvait donc de bonne foi considérer qu'il serait définitivement engagé une fois les examens réussis.

La fondation avait enfin violé le principe de l'interdiction de l'arbitraire, pour plusieurs raisons, notamment : le processus de licenciement s'était déroulé en violation de ses droits procéduraux ; la fondation n'avait jamais indiqué aux candidats qu'ils devaient adopter un comportement particulier et encore moins qu'ils leur en serait tenu rigueur afin de décider s'ils seraient ou non engagés ; le seul document négatif contenu dans son dossier, à savoir le formulaire d'évaluation de son comportement, ne lui avait pas été communiqué avant son licenciement ; aucun des éléments positifs, soit notamment ses bons résultats aux examens et sa grande motivation, n'avaient été pris en considération ; la décision sur opposition ne contenait aucune motivation ; enfin, le comportement jugé « inadéquat » du recourant avait surtout été mal interprété. M. A_____ avait posé de nombreuses questions surtout par intérêt et dans le souci de progresser.

- 24) La fondation s'est déterminée sur le recours en date du 15 avril 2016, concluant à son rejet.

Contrairement à ce que soutenait le recourant, la fondation avait veillé à mettre en garde les candidats à plusieurs reprises sur le fait que leur engagement dépendrait de leur savoir-faire (réussite aux tests) et de leur savoir-être (comportement), que le temps d'essai était de trois mois (période d'observation), que l'assermentation n'était pas une finalité et qu'il ne fallait donc pas relâcher les efforts, et enfin que ceux qui auraient de bonnes notes et qui seraient engagés pourraient choisir en priorité leur site de travail.

La voie de recours interne prévue par les statuts ne concernait que les licenciements intervenant après le temps d'essai. Pendant le temps d'essai, l'autorité de recours compétente était la chambre administrative de la Cour de justice, conformément à l'art. 66 al. 1 des statuts. Ainsi, bien que le bureau ne fût pas compétent pour examiner le recours de M. A_____, il avait considéré ce recours comme une demande de reconsidération facultative, dont il s'était saisi librement. Il s'agissait pour le bureau de s'assurer que le droit d'être entendu du recourant n'avait pas été violé.

Le bureau avait ainsi entendu M. A_____ qui avait pu faire valoir l'ensemble de ses arguments à l'encontre de la décision de licenciement. La semaine suivante, le bureau avait également entendu MM. B_____ et C_____, afin de déterminer la manière dont s'était déroulé l'entretien du 6 novembre 2015 et comprendre la nature des reproches formulés à l'encontre du recourant. Le bureau avait alors constaté que le droit d'être entendu de ce dernier n'avait pas été violé. Selon la jurisprudence, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant un licenciement pouvaient suffire, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. En l'espèce, M. A_____ avait été convoqué le 6 novembre 2015 à un entretien visant à discuter de la poursuite ou non de son contrat de travail, et avait été informé au début de cet entretien de l'intention de la fondation de le licencier en raison de son comportement et de son « savoir-être » non optimal, les reproches formulés à son encontre ayant été détaillés. Il avait eu l'occasion de se déterminer sur l'ensemble de ces critiques. Ce n'est qu'après l'avoir entendu que la fondation lui avait remis la lettre de licenciement, qui explicitait également le motif de licenciement, à savoir qu'il ne correspondait pas au profil requis pour le poste. Son droit d'être entendu avait dès lors été respecté et la fondation n'avait pas à entrer en matière sur ses offres de preuves, telles l'audition de témoins.

S'agissant du principe de la bonne foi, il n'avait pas été violé. Aucune assurance n'avait été donnée au recourant quant au caractère prétendument définitif de son engagement. Au contraire, les recrues avaient régulièrement été mises en garde, y compris à l'issue de la cérémonie d'assermentation, sur le fait que rien n'était joué et qu'elles ne devaient pas relâcher leurs efforts. Par ailleurs,

le recourant ne pouvait penser avoir été engagé « définitivement », dès lors que son contrat de travail prévoyait un temps d'essai de trois mois et un délai de résiliation de sept jours pendant cette période.

Le licenciement du recourant n'était enfin ni injustifié, ni arbitraire. L'art. 56 al. 3 des statuts disposait qu'après le temps d'essai, la fondation ne pouvait notifier une résiliation que pour un motif fondé. A contrario, pendant le temps d'essai, la liberté contractuelle de la fondation prévalait, sous réserve des dispositions de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sur la résiliation abusive (art. 336 CO) ou la résiliation en temps inopportun (art. 336c CO). Dès lors que le contrat du recourant avait été résilié dans le respect de son délai de congé de sept jours, la question du licenciement prétendument injustifié de ce dernier au sens de l'art. 337c CO ne se posait pas. Par ailleurs, selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe, ou de présenter des défauts de comportement rendant la collaboration difficile, était de nature à fonder la résiliation des rapports de travail. Enfin, la fonction d'agent de contrôle du stationnement requérait des qualités humaines particulières, un certain « savoir-être ». Or, au cours de la troisième semaine d'observation, les formateurs avaient pu constater que le recourant ne correspondait pas au profil requis.

- 25) Les parties ont été convoquées à une audience de comparution personnelle le 19 mai 2016.

M. A_____ estimait avoir fait le nécessaire pour réussir la formation et conserver son emploi auprès de la fondation. Il n'avait pas pu bénéficier du temps d'essai pour faire ses preuves, et avait été immédiatement licencié à la suite des reproches qui lui avaient été adressés, sans possibilité de se corriger. En revanche, il avait les connaissances dès lors qu'il avait réussi les tests.

M. B_____ a indiqué que les faits de la cause se situaient dans le cadre d'un processus de recrutement d'un certain nombre de collaborateurs et que la fondation avait à un moment donné fait le point sur ce qui allait et n'allait pas. La situation de M. A_____ avait été appréciée selon des critères techniques d'évaluation dont M. C_____ était responsable. M. B_____ n'avait pas lui-même fait des constats directs sur le comportement du recourant, mais les faits lui avaient été remontés par M. C_____ ou l'encadrement, soit des personnes qui étaient là depuis cinq à sept ans et en lesquelles il avait confiance. Il suivait depuis de longues années le processus de formation et d'évaluation des collaborateurs de la fondation, et en cas de recrutement, il faisait un point de situation régulier avec M. C_____ et les formateurs, et disposait à chaque fois des documents. Ils examinaient avant l'engagement si un candidat pouvait être gardé ou non, ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce. Lors de l'entretien du 6 novembre 2015, ils avaient donné au recourant l'occasion de s'exprimer sur les faits, mais cela ne les

avait pas amenés à changer leur appréciation et la décision avait été prise de le licencier.

M. C_____ a précisé que les candidats avaient été informés du processus lors de la campagne de recrutement. Durant la période de formation, les responsables de la fondation évaluaient certains aspects techniques, mais aussi le comportement et le savoir-être des agents, qui devaient être capables de gérer des situations de conflit avec les usagers, tout en évitant de se trouver eux-mêmes en situation de créer des conflits. Les observations étaient rapportées semaine après semaine au chef d'école, qui les retranscrivait dans un tableau. Ils n'intervenaient pas immédiatement lorsqu'ils constataient une inadéquation comportementale, de manière que le candidat continue à réagir selon sa personnalité propre et ne biaise pas l'évaluation. Ils avaient en effet constaté que lorsqu'ils intervenaient durant cette courte période, avec comme effet une modification ou une amélioration comportementale du candidat, les défauts de ce dernier ressortaient plus tard. Durant la formation, il leur arrivait toutefois de reprendre les candidats en cas d'erreur ou de débordement. Les personnes qui insistaient lorsqu'elles ne comprenaient pas une réponse, malgré qu'il leur soit dit qu'elles devaient cesser d'insister, représentaient un risque dans leur métier futur.

Selon M. C_____, trois problématiques étaient apparues dans le cas de M. A_____ : l'individualisme – difficilement compatible avec un travail au sein d'un corps et en patrouille –, l'esprit contestataire, et une remise en question assez générale de ce qui était enseigné avec peu d'ouverture pour une autre vision des choses. Ce type de profil était à éviter, les conséquences étant négatives tant avec les usagers qu'avec la hiérarchie. Ils avaient observé les premiers effets négatifs dès la deuxième semaine de formation, mais ils avaient néanmoins laissé le processus se poursuivre afin de vérifier s'il s'agissait d'une situation isolée. Les choses ne s'étant pas améliorées, ils avaient décidé de mettre fin à la relation de travail et à la formation du recourant. M. C_____ avait lui-même constaté à deux reprises en tout cas des comportements problématiques de M. A_____ par rapport au profil qu'ils recherchaient : il mangeait seul à la cafétéria en dehors du groupe, alors qu'il avait été recommandé aux candidats de manger ensemble ; par ailleurs, lors d'une visite au service des contraventions, ce dernier était intervenu pour contester un processus mis en place par ledit service pour dissuader les recours abusifs. M. C_____ avait une confiance totale en ses collaborateurs et dans les intervenants externes participant à la formation. Les évaluations étaient fondées sur ce que ces personnes remontaient, soit environ une douzaine d'avis.

M. A_____ avait le sentiment que l'on voulait l'accabler alors qu'il s'était contenté de poser des questions lorsqu'il ne comprenait pas certaines choses. Il ne comprenait pas les reproches qui lui étaient faits, certains formateurs faisant parfois des blagues sexistes ou ayant encore des comportements relevant du copinage. Lors de la visite au service des contraventions, il avait simplement posé

une question sur l'évolution de la sévérité du système envers l'automobiliste. Sa question n'avait rien à voir avec les recours et les mauvais payeurs. S'agissant des repas, M. C_____ l'avait vu une seule fois manger seul. Petit à petit, les membres du groupe s'étaient dispersés pour manger à midi, y compris au restaurant, ce qu'il n'avait pas les moyens de faire. Quant à l'esprit de cohésion, rien n'était fait pour le créer : on avait ainsi reproché à quelqu'un d'avoir aidé un collègue qui avait de la difficulté à suivre au sport. Il avait le sentiment qu'il avait été licencié parce que sa personnalité ne plaisait pas et non pour les motifs établis. Il ne s'attendait pas du tout à être licencié lors de l'entretien. M. C_____ lui avait dit qu'il y avait une bonne et une mauvaise nouvelle. Il s'attendait à ce qu'on lui dise qu'il ne pourrait pas choisir son poste, et non qu'on n'allait pas le garder. Il avait dû insister pour pouvoir s'exprimer sur le fait qu'il allait être licencié. Ensuite, on lui avait rapidement tendu une lettre de résiliation qu'il avait dû signer sans pouvoir même la lire en silence, MM. C_____, B_____ et Mme E_____ continuant à discuter entre eux.

M. B_____ a enfin précisé que dans l'hypothèse où la décision de licenciement serait annulée, la fondation des parkings ne réintégrerait pas M. A_____.

À l'issue de l'audience, la juge déléguée a imparti aux parties un délai au 8 juillet 2016 pour déposer leurs observations.

- 26) Le 7 juillet 2016, le recourant a adressé à la chambre administrative ses observations.

Il ressortait des auditions de MM. B_____ et C_____ que la décision de licenciement avait été prise avant l'entretien du 6 novembre 2015. Le recourant n'avait dès lors pas eu l'opportunité de s'exprimer au sujet des faits qui lui étaient reprochés avant que la décision de licenciement ne soit prise. Son droit d'être entendu avait dès lors été violé.

Il ressortait également de ces auditions que le « savoir-être » attendu des candidats était d'exécuter les ordres en silence, sans comprendre l'utilité ou le fondement de ses ordres et sans poser la moindre question pouvant mettre la hiérarchie dans l'embarras. Ces critères étaient déraisonnables et de mauvaise foi, et l'absence de respect de ceux-ci ne pouvait constituer un motif valable de licenciement pour manque de « savoir-être ».

Ni l'esprit individualiste du recourant, ni son esprit prétendument contestataire et de remise en question n'avaient été démontrés. Le fait de manger seul à la cafétéria ne pouvait lui être reproché. Il avait simplement suivi les consignes recommandant aux recrues de manger à la cantine. Il n'avait pas les moyens de suivre les autres qui peu à peu avaient commencé à manger au restaurant. S'agissant de la question qu'il avait posée au service des

contraventions, elle avait uniquement pour but de mieux comprendre le système pour ensuite mieux faire son travail. Il ne s'agissait pas de remettre en cause l'autorité de M. C_____.

La stratégie de recrutement de la fondation était discutable : ne pas intervenir lorsque les formateurs constataient des problèmes de comportement était aberrant et contraire à toutes les règles de conduite hiérarchique, la fondation partant du principe que personne ne pouvait s'améliorer. Cette stratégie empêchait les candidats de comprendre, de s'améliorer et de s'expliquer sur les éléments déplaisant à la fondation. Ils ignoraient les critères sur lesquels ils étaient évalués, ce qui était contraire à tout processus ordinaire de formation et recrutement.

Au vu de ces éléments, la chambre administrative pouvait lui donner raison sans entendre les témoins. Si toutefois elle avait un doute sur le bien fondé des reproches exposés par la fondation, il convenait de convoquer divers témoins, qui pourraient donner des éclaircissements sur son intervention au service des contraventions, et démontrer que la fondation avait garanti aux candidats qu'ils seraient engagés en cas de réussite aux examens, que le recourant avait tout fait pour s'intéresser et réussir sa formation, et qu'il s'entendait bien avec la majorité de ses collègues.

- 27) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 21 al. 3 de la loi sur la fondation des parkings du 17 mai 2001 - LFPark - H 1 13 ; art. 2 al. 3, 56 al. 4, 66 al. 1 et 67 al. 2 des statuts).
- 2)
 - a. Afin de favoriser sa politique des déplacements, l'État encourage la construction de parcs de stationnements, dont la gestion est confiée à la fondation des parkings, fondation de droit public pour la construction et l'exploitation de parcs de stationnements (art. 1 LFPark). Les employés de la fondation sont liés à elle par un rapport de droit public (art. 21 al. 1 LFPark). Le conseil de fondation établit le statut du personnel et fixe les traitements, après consultation dudit personnel (art. 21 al. 2 LFPark). En cas de litige concernant les relations de travail, l'organe de recours est la chambre administrative (art. 21 al. 3 LFPark).
 - b. En application de cette disposition, le conseil de la fondation (ci-après : le conseil) a édicté les statuts du personnel du 8 décembre 2008, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

- 3) Selon l'art. 1 des statuts, le conseil est l'autorité supérieure de la Fondation. Le conseil peut déléguer au bureau la compétence de procéder à l'engagement et au licenciement du personnel (art. 3 al. 1 des statuts). Le bureau peut déléguer au directeur général de la fondation la compétence de procéder à l'engagement et au licenciement des membres du personnel, à l'exclusion des cadres supérieurs (art. 3 al. 2 let. a des statuts). En cas de licenciement, le directeur consulte au préalable le bureau.

Le personnel de la fondation est régi par les statuts (art. 4 al. 1 des statuts).

- 4) Dans son recours et dans ses observations finales, le recourant sollicite l'audition de témoins.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_544/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1 ; 1C_582/2012 du 9 juillet 2013 consid. 2.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C_481/2013 du 30 mai 2013 consid. 2.1 ; ATA/643/2016 du 26 juillet 2016 et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; 134 I 83 consid. 4. et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 et les arrêts cités).

En l'espèce, il ne se justifie pas de procéder aux auditions requises par le recourant, le dossier contenant suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige en pleine connaissance de cause en l'état de la procédure. Par ailleurs, les motifs pour lesquels le recourant sollicite l'audition de témoins (soit les prétendues garanties données par la fondation aux candidats, l'implication du recourant dans sa formation et son entente avec la majorité de ses

collègues) ne sont pas pertinents pour l'issue du litige, comme cela ressort des considérants ci-après. Il ne sera en conséquence pas donné suite à sa requête.

5) Le recourant fait tout d'abord valoir une violation de son droit d'être entendu, soutenant que la décision de le licencier aurait déjà été prise avant même qu'il ne soit entendu par sa hiérarchie, que les éléments justifiant son licenciement n'auraient pas été évoqués, qu'il n'aurait pu s'exprimer sur son dossier personnel et les éléments justifiant son licenciement que devant le bureau, soit après avoir été licencié, et qu'il ignorerait les éventuelles mesures d'instruction prises par le bureau.

a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 136 I 265 consid. 3.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 et les références citées). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1). Par exemple, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_269/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure, in RJN 2005, p. 51ss, p. 64).

c. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même

pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 4e et la doctrine citée). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/747/2016 précité consid. 4e et les références citées).

d. L'art. 56 al. 1 des statuts prévoit expressément qu'avant de notifier une résiliation, la fondation doit entendre l'intéressé. Par ailleurs, l'alinéa 2 de cette même disposition stipule que la lettre de résiliation doit contenir les motifs de celle-ci et mentionner expressément que l'intéressé dispose d'un délai de trente jours pour recourir contre la résiliation.

e. Dans l'ATA/149/2013 du 5 mars 2013, la chambre administrative a établi que la possibilité de s'adresser au bureau de la fondation en cas de licenciement constituait une voie d'opposition. L'autorité statuant avec libre pouvoir d'examen sur l'opposition (conformément à l'art. 50 al. 2 LPA), une violation du droit d'être entendu par la direction de la fondation peut ainsi être réparée à l'occasion de l'examen du bien-fondé de la décision de licenciement par le bureau (ATA/149/2013 précité consid. 11b).

f. En l'espèce, il apparaît que le recourant a eu la possibilité de s'exprimer sur les motifs de son licenciement lors de l'entretien du 6 novembre 2015. En effet, il ressort du courrier de licenciement du même jour, récapitulant la décision prise pendant ledit entretien, qu'il avait été reçu par sa hiérarchie pour déterminer si la relation de travail serait poursuivie. Dans la mesure où il ne correspondait pas au profil requis, la décision avait été prise de le licencier. M. B_____ a précisé à l'audience de comparution personnelle des parties que lors de cet entretien, ils avaient donné au recourant l'occasion de s'exprimer sur les faits, mais que cela ne les avait pas amenés à changer leur appréciation et qu'ils l'avaient dès lors licencié. Le droit d'être entendu du recourant n'a dès lors pas été violé.

Par ailleurs, le recourant a formé une opposition circonstanciée à l'encontre de cette décision auprès du bureau, puis a été entendu par celui-ci le 1^{er} février 2016. Dans le cadre de son opposition, il a pu faire valoir tous ses arguments de fait et de droit à l'encontre de son licenciement, et a disposé alors de l'intégralité de son dossier personnel, y compris le document intitulé « suivie

recrue école octobre 2015 », contenant son évaluation lors de sa formation. Enfin, si le bureau a entendu MM. C_____ et B_____ hors de la présence du recourant, ces mêmes personnes ont été entendues par la chambre administrative lors de l'audience de comparution personnelle des parties. Ainsi, toute éventuelle violation de son droit d'être entendu aurait en tout état de cause été réparée, conformément à la jurisprudence en la matière.

Mal fondé, ce grief sera écarté.

- 6) a. Le recourant soutient ensuite que son licenciement aurait été rendu en violation des dispositions régissant la relation de travail, soit en particulier qu'il serait injustifié (art. 56 al. 6 des statuts).
- b. La fin des rapports de service est réglée aux articles 52ss des statuts. Selon l'art. 53 des statuts, le congédiement du personnel relève du CO, applicable à titre de droit public supplétif dans la mesure où les dispositions des statuts n'y dérogent pas. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine durant les trois premiers mois, et d'un mois à partir du quatrième mois pour les cadres supérieurs (art. 55 al. 1 des statuts).

L'art. 56 des statuts règle la procédure de licenciement. Il a la teneur suivante :

« 1. Avant de notifier une résiliation, la fondation doit entendre l'intéressé. Si l'intéressé ne peut ou ne veut être entendu, la Fondation lui notifie la résiliation par écrit sans l'avoir entendu au préalable.

2. La lettre de résiliation doit contenir les motifs de celle-ci et mentionner expressément que l'intéressé dispose d'un délai de trente jours pour recourir contre la résiliation.

3. Après le temps d'essai, la fondation ne peut notifier une résiliation que pour un motif fondé, conformément à la loi B 5 05 des employés de l'Etat de Genève. Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de la Fondation, soit notamment en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations,
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste,
- c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

4. En cas de désaccord de l'intéressé, celui-ci peut faire recours auprès de l'autorité de recours qui est le bureau/conseil de la fondation. Un ultime recours restant toujours possible auprès du Tribunal administratif.

5. Lorsque le motif justifié résulte de prestations devenues insuffisantes pour des raisons de santé, l'article 62 du statut est applicable par analogie si l'intéressé a vingt ans d'ancienneté et ne reçoit pas une rente complète de l'assurance-invalidité ou de la CIA.

6. Lorsqu'un licenciement est déclaré injustifié par le Tribunal administratif, ce dernier peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de la fondation, condamner celle-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas dix-huit mois de salaire fixe.

7. La procédure prévue aux alinéas 3, 4 et 5 de la lettre a) du présent article ne s'applique pas pendant la période d'essai.

8. La résiliation du contrat de travail doit être faite par écrit et doit parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour avant que le délai de congé ne commence à courir.

9. Les contrats conclus pour une durée déterminée prennent fin automatiquement sans qu'il soit nécessaire de les résilier au préalable. »

c. Les statuts opèrent ainsi une distinction entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé étant nécessaire pour licencier après le temps d'essai. Il sied de relever ici qu'il est licite de prévoir un temps d'essai pour un contrat de travail de durée déterminée, ce tant en droit public (ATA/254/2011 du 19 avril 2011 consid. 4d) qu'en droit privé (ATF 109 II 449 consid. 1b = JdT 1984 I 223).

d. Durant la période probatoire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/156/2016 du 23 février 2016 consid. 4c ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 consid. 6c ; ATA/96/2014 du 18 février 2014). Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013 consid. 4).

e. Le recourant soutient que dans la mesure où seuls les alinéas 3, 4 et 5 de l'art. 56 des statuts ne sont pas applicables pendant la période d'essai (art. 56 al. 7

des statuts), l'art. 56 al. 6 est *a contrario* applicable à son cas : ainsi, le licenciement donné pendant la période d'essai devrait être justifié. Il considère que les motifs invoqués par la fondation pour le licenciement sont injustifiés, car aucun de ces motifs ne serait avéré. La fondation estime de son côté que pendant la période d'essai, sa liberté contractuelle prévaut, sous réserve de l'interdiction du licenciement abusif (art. 336 CO), de la résiliation en temps inopportun (art. 336c CO) ou du licenciement immédiat injustifié (art. 337c CO).

f. Dans la mesure où les statuts font une distinction claire entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé étant nécessaire pour licencier après le temps d'essai, la jurisprudence susmentionnée sur le large pouvoir d'appréciation de l'administration pour licencier pendant la période probatoire doit trouver ici application.

En l'espèce, la fondation a constaté, après cinq semaines d'observations durant la formation, que le recourant ne correspondait pas au profil recherché : il était trop individualiste, posait trop de questions souvent sans pertinence et avait un esprit de contradiction trop important. L'évaluation du recourant a été faite sur la base de rapports établis par une douzaine de formateurs et les constats de M. C_____ lui-même. Par ailleurs, ce licenciement n'est ni abusif, ni donné en temps inopportun. Il ne s'agit pas non plus d'un licenciement immédiat injustifié.

Ainsi, dans la mesure où l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre les rapports de travail, elle était fondée à considérer que ce type de comportement était de nature à poser des problèmes dans la poursuite de la collaboration avec M. A_____. Par ailleurs, la décision attaquée a comme précédemment indiqué respecté le droit d'être entendu du recourant. Les autres principes constitutionnels invoqués par le recourant, soit la bonne foi et l'interdiction de l'arbitraire, n'ont pas été violés, comme cela ressort des considérants qui suivent.

Mal fondé, ce grief sera également écarté.

7) Le recourant soutient ensuite que la décision de licenciement devrait être annulée dans la mesure où il avait reçu l'assurance de son employeur qu'il serait définitivement engagé s'il réussissait ses examens finaux. Son licenciement serait donc contraire au principe de la bonne foi.

a. Découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 p. 193 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 ; 131 II 627 consid. 6.1 p. 637 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral

1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5).

b. Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (arrêts précités ; ATA/811/2012 du 27 novembre 2012 consid. 2a ; ATA/398/2012 du 26 juin 2012 consid. 8 ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, Vol. 1, 3ème éd., 2012, p. 922 ss n. 6.4.1.2 et 6.4.2.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 196 s n. 578 s ; Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, p. 141 ss et p. 158 n. 699 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Vol. 2, 3ème éd., 2013, p. 548 n. 1173 ss).

c. En l'espèce, il ne ressort pas de la procédure et des enquêtes que la fondation aurait donné l'assurance aux recrues qu'elles seraient définitivement engagés si elles réussissaient les tests finaux. Au contraire, elles semblent avoir été à plusieurs reprises informées, dans le cadre de leur formation et après leur assermentation par le Conseil d'État, qu'elles ne devaient pas relâcher leurs efforts. La nature non définitive de l'engagement du recourant ressort d'ailleurs du contrat de travail qu'il a signé, ce dernier prévoyant expressément un temps d'essai de trois mois et la possibilité pour l'employeur de le licencier avec un préavis de sept jours pendant toute la durée du temps d'essai. Enfin, le recourant ne prétend pas avoir pris de disposition (telle par exemple le refus d'un autre emploi) qu'il ne pourrait modifier sans subir de préjudice.

Ce grief ne peut dès lors qu'être écarté.

8) Le recourant invoque enfin que l'intimée aurait fait montre, à plusieurs égards, d'arbitraire.

a. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 141 I 70

consid. 2.2 ; 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 133 I 149 consid. 3.1). De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_199/2015 du 31 mai 2016 consid. 6.1).

b. En matière de licenciement, 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 au stagiaire, 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_774/2011 précité consid. 2.4 ; 1C_341/2007 précité consid. 2.2).

c. En l'espèce, il ressort des considérants qui précèdent que le licenciement du recourant n'est pas contraire au droit. On ne saurait dès lors véritablement soutenir que la décision de licenciement est arbitraire, grief qui, vu le pouvoir de cognition de la chambre de céans, se confond avec celui de la mauvaise application du droit.

Par ailleurs, les motifs invoqués par la fondation pour mettre fin à la relation de travail ne sont pas inexistantes. Il ressort en effet de la procédure que le comportement du recourant, individualiste et doté d'un fort esprit de contradiction, est problématique et peu compatible avec les besoins du service. Ayant après quelques semaines d'observations pu constater qu'il ne correspondait pas au profil requis pour le poste d'agent de contrôle du stationnement, la fondation a donc fait le choix de licencier le recourant pendant la période d'essai. Cette décision n'est arbitraire ni dans son contenu, ni dans son résultat, de sorte que ce grief sera également écarté.

- 9) Au vu de tout ce qui précède, la décision du 6 novembre 2015 est conforme au droit, de sorte que les conclusions du recourant visant à sa réintégration et à son indemnisation sont sans objet.

Il s'ensuit que le recours sera rejeté

- 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 21 mars 2016 par Monsieur A_____ contre la décision de la fondation des parkings du 22 février 2016 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - [RS 173.110](#)), le présent arrêt 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 ;

communique le présent arrêt à Me David Aubert, avocat du recourant ainsi qu'à Me Laurent Baeriswyl, avocat de la fondation des parkings.

Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et 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 :