

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1083/2016-FPUBL

ATA/488/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 2 mai 2017

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Christian Dandrès, 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. Suite à un processus de recrutement, ayant eu lieu durant le mois d'août 2015, et lors duquel les candidats ont été avertis que leur comportement et leur « savoir-être » seraient évalués, Monsieur A_____ a été engagé par la fondation comme agent de contrôle du stationnement.
3. Le contrat d'engagement de M. A_____, daté du 2 octobre 2015, prévoyait un temps d'essai de trois mois, commençant le 1^{er} octobre 2015 et se terminant le 31 décembre 2015. Durant cette période, le délai de congé était de sept jours pour la fin d'une semaine. Suite à cela, l'intéressé a signé le 14 octobre le cahier des charges lié à sa fonction et, le 16 octobre 2015, il a prêté serment devant le Conseil d'État.
4. L'engagement de l'intéressé débutait par une période de formation d'un mois. Durant celle-ci, M. A_____ a été évalué chaque semaine par les formateurs et intervenants, le contenu de ces évaluations étant reporté par ceux-ci dans un tableau de suivi hebdomadaire.

Ce document avait une portée interne et M. A_____ n'y a pas eu accès avant sa production dans le cadre de la présente cause. Les formateurs y relevaient de manière récurrente que l'intéressé dérangeait le processus de formation par ses bavardages et « s'écoutait trop ». Il posait des questions qui n'étaient pas toujours sensées, voire hors sujet, sans écouter les réponses. Il avait été averti oralement à plusieurs reprises. Sa tendance au bavardage était relevée semaine après semaine. Il n'avait pas de motivation à faire du sport et trouvait toujours des excuses pour faire le minimum. L'évaluation de son comportement n'était pas favorable. Dès la semaine du 19 au 23 octobre, il avait été relevé que le profil de l'intéressé ne correspondait pas du tout à celui du poste.
5. Le 2 novembre 2015, chaque recrue de la volée de M. A_____ a été convoquée à un entretien individuel de bilan intermédiaire prévu le 6 novembre 2015.
6. Le 6 novembre 2015, lors dudit entretien, la fondation, représentée par Monsieur B_____, directeur du service du stationnement, son adjoint de direction Monsieur C_____, ainsi que Madame D_____, responsable des ressources humaines, a signifié à M. A_____ son intention de mettre fin aux relations de travail.

Au terme de cette réunion, l'intéressé s'est ainsi vu remettre en main propre une lettre de licenciement, la résiliation du contrat prenant effet au 15 novembre 2015. Il n'avait pas le profil requis pour le poste d'agent au contrôle du stationnement. Il avait trente jours pour faire recours auprès du Bureau de la fondation (ci-après : le bureau).

7. Le 10 novembre 2015, Monsieur E_____, directeur général de la fondation, a reçu l'intéressé qui avait sollicité de pouvoir exposer son point de vue à propos de son licenciement dans la perspective d'une reconsidération de cette décision, injustifiée aux yeux de ce dernier.
8. Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2015, M. A_____ a recouru auprès du bureau contre la décision de licenciement précitée, à laquelle il s'opposait.

Il ne comprenait pas les raisons de son licenciement qui ne reposait sur aucun motif objectif.

Le 14 octobre 2015, au moment de la signature de son cahier des charges, ses supérieurs l'avaient félicité de ses résultats et, à l'issue de son mois de formation, son responsable lui avait affirmé ne rien avoir à lui reprocher. Il avait également réussi tous les examens finaux.

Il contestait ne pas correspondre au profil du poste et demandait de se voir préciser par écrit ce qui lui était reproché pour qu'il puisse se déterminer en toute connaissance de cause. Il se plaignait de ne pas avoir été préalablement consulté, ainsi que le statut de la fondation l'exigeaient. De plus, certains de ses collègues n'avaient pas obtenu le nombre de points requis à l'examen théorique et avaient cependant été engagés, ce qui violait le principe d'égalité de traitement.

Depuis son licenciement, son état de santé s'était dégradé. Il se référait à un certificat médical qu'il avait adressé à la fondation en date du 9 novembre 2015, de teneur inconnue puisque non produit par les parties.

9. Le 23 décembre 2015, il a constitué un avocat pour la défense de ses intérêts, lequel a requis le droit de consulter le dossier, qui lui a été transmis le 30 décembre 2015, et de compléter le recours de son mandant.
10. Le 1^{er} février 2016, suite à son courrier du 1^{er} décembre 2015, M. A_____ a été reçu, en présence de son conseil, par Monsieur F_____, représentant du bureau de la fondation. La semaine suivante, les évaluateurs de l'intéressé, MM. B_____ et C_____ ont également été entendus.
11. Le 22 février 2016, le bureau de la fondation, sous la plume de son président, a écrit à M. A_____. Donnant suite à l'audition de ce dernier, il estimait que le processus de licenciement s'était déroulé conformément au statut

du personnel de la fondation, version 2.0, du 8 décembre 2008, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009 (ci-après : le statut). Par conséquent, il décidait de valider la décision du 6 novembre 2015.

Ce courrier ne mentionnait pas de voies de droit.

12. Par acte posté le 11 avril 2016, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre les décisions des 6 novembre 2015 et 22 février 2016. Il concluait « sous suite de frais et dépens » principalement à ce que la chambre administrative constate la nullité de la décision du 22 février 2016, subsidiairement à l'annulation de cette dernière ainsi que de celle du 6 novembre 2015 et, plus subsidiairement, à la constatation que le congé était abusif ou injustifié. Il concluait soit à la réintégration de M. A_____ à son poste, soit au paiement d'une indemnité équivalant à six mois de salaire.

Le courrier du 22 février 2016 ne répondait pas aux griefs qu'il avait invoqués dans son recours du 1^{er} décembre 2015. Ce même courrier n'indiquait pas les voies de recours de sorte que, s'il était considéré comme une décision, celle-ci serait nulle ou annulable. Si la fondation maintenait la décision de licenciement, il sollicitait de la chambre administrative de pouvoir compléter le présent recours.

13. Le 13 mai 2016, la fondation a conclu au rejet du recours « sous suite de frais et dépens ».

L'entrevue du 6 novembre 2015 était consécutive à une annonce de l'un des responsables de formation faite le 2 novembre 2015, selon laquelle toutes les recrues étaient convoquées à cette date pour un entretien individuel de bilan intermédiaire. Au début de ladite entrevue, les responsables avaient indiqué au recourant que la fondation envisageait de le licencier au motif que son comportement inattentif et perturbateur, soit son « savoir-être », ne correspondait pas au profil requis pour le poste d'agent de contrôle du stationnement. Des explications lui avaient été données en rapport avec l'évaluation faite pendant son parcours de formation. Il lui avait ensuite été donné la possibilité de se déterminer et il avait alors longuement expliqué avoir voulu « jouer un rôle », lequel s'était manifestement avéré inadéquat. En particulier, il n'avait pas réalisé qu'il perturbait la classe et avait admis avoir posé des questions dont il connaissait les réponses, tout en précisant avoir agi dans l'intérêt collectif. Ces éléments n'avaient pas suffi pour permettre la continuation des rapports de travail et, à la suite de cela, la lettre de licenciement lui avait été notifiée.

La notification irrégulière de la décision du 22 février 2016 n'avait causé aucun préjudice à son destinataire, ce dernier ayant saisi l'instance compétente

dans le délai imparti par la législation, de sorte qu'il ne pouvait pas se prévaloir d'un vice de forme invalidant ladite décision.

La décision du 6 novembre 2015 avait été valablement notifiée, même si elle indiquait par erreur que l'employé licencié pouvait recourir auprès du bureau alors que dans le cadre d'un licenciement durant le temps d'essai, la seule voie de recours possible était auprès de la chambre administrative. Le recourant n'avait pas agi dans le délai imparti auprès de la cour de céans mais auprès dudit bureau, de sorte que le « recours » avait été traité comme une demande de reconsidération facultative. Étant donné que la fondation avait donné une chance au recourant de se déterminer avant de rendre la décision du 22 février 2016 confirmant le licenciement et que cette décision avait fait l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative, M. A_____ n'avait pas été lésé par l'irrégularité de la première décision du 6 novembre 2015.

Dès lors qu'il poursuivait l'objectif de s'assurer que le droit d'être entendu du recourant n'avait pas été violé et de statuer sur sa demande de reconsidération, le courrier du 22 février 2016 valait décision. L'acte que l'intéressé avait adressé à la chambre administrative le 11 avril 2016 constituait un recours contre cette décision qui était valable à la forme.

La procédure suivie pour le licencier le 6 novembre 2015, n'avait pas contrevenu à son droit d'être entendu. En effet, avant de recevoir sa lettre de licenciement, le recourant avait été reçu par la direction de la fondation. Lors de cette entrevue, les raisons dudit licenciement lui avaient été expliquées de manière détaillée, fondées sur les constats relevés dans son évaluation de formation, et il avait eu l'occasion de se déterminer sur ces éléments. Quelques jours plus tard, il avait été également entendu par le directeur général de la fondation, auquel il avait eu l'occasion d'exposer son point de vue sur son licenciement. Par la suite, dans le cadre d'une procédure de reconsidération facultative, le bureau l'avait encore une fois reçu.

Le contrat de travail avait été résilié durant le temps d'essai et dans le respect du délai de congé de sept jours, de sorte que la question du licenciement injustifié ne se posait pas. De plus, il ressortait de la fiche d'évaluation de M. A_____, datée du 11 novembre 2015 et produite à l'appui des déterminations, que celui-ci n'avait pas le « savoir-être » requis pour le poste. En effet, de nombreux reproches, notamment de bavardage, d'inattention ou de manque de motivation à faire du sport, avaient été émis par ses évaluateurs. Partant, la résiliation du contrat, durant le temps d'essai, au motif qu'il ne possédait pas le profil requis n'allait pas à l'encontre de la législation en vigueur.

14. Le 13 juin 2016, le recourant a répliqué.

L'intimée considérait, de manière contraire à la bonne foi, que le recours était irrecevable du fait qu'il avait été adressé à une autorité incompétente alors que l'erreur de notification était imputable à la fondation, étant souligné qu'au moment du premier recours, il n'était pas représenté par un avocat.

Son droit d'être entendu avait été violé car personne ne l'avait informé au préalable de l'objet de l'entretien du 6 novembre 2015. Il était dès lors certain qu'il s'agissait de lui communiquer son affectation. Préalablement, personne ne l'avait averti de l'appréciation de sa hiérarchie ou de ce que son comportement n'était pas celui qui était attendu. Lors de l'entretien du 1^{er} décembre 2015, le directeur général s'était borné à reprendre uniquement comme explications les éléments figurant dans le rapport d'évaluation du 11 novembre 2015, or, les personnes ayant rédigé cette fiche d'évaluation n'avaient pas été entendues avant l'audition du recourant. Par ailleurs, aucun retour ne lui avait été fait concernant ce qui était attendu de lui en classe.

En tout état, il contestait les griefs qui lui étaient reprochés car sa formation théorique, lors de laquelle il avait obtenu de bons résultats aux examens, s'était achevée avant son licenciement et que la mise en pratique s'était bien déroulée, sans qu'aucun reproche ne lui ait été fait. Le licenciement apparaissait dès lors arbitraire ou à tout le moins disproportionné.

15. Une audience de comparution personnelle des parties s'est déroulée le 28 novembre 2016, après un premier report. Celles-ci ont persisté dans leur position.

La fondation était représentée par M. B_____, M. C_____ et Monsieur G_____, adjoint du chef de poste.

Selon ces derniers, l'office cantonal de l'emploi avait soumis à la fondation une liste de candidats potentiels. Avant d'être engagés, ceux-ci étaient auditionnés et testés sur le plan de leur aptitude physique. Les nouveaux employés suivaient une formation administrative durant six à sept semaines, suivie d'une formation sur le terrain où ils étaient accompagnés par un agent expérimenté. La volée 2015 avait été suivie par M. C_____ comme responsable de formation et par M. G_____ comme chef de classe. Ce dernier était chargé de procéder à l'évaluation hebdomadaire de tous les candidats, tâche qu'il effectuait en complétant un tableau informatique dont il soumettait les éléments chaque semaine à M. C_____. L'objectif de cette période consistait à former les agents sur le plan administratif, mais également à observer leur comportement et leur savoir être vis-à-vis de leurs collègues, de leur hiérarchie et des usagers. Il importait à la fondation d'engager des agents aptes à adopter un comportement ou une attitude objective dans le constat des faits. Les agents nouvellement employés n'étaient pas tenus au courant des constats effectués par leurs responsables au cours de la période. S'il arrivait que des remarques leur soient adressées sans attendre, c'était

en rapport avec des problèmes exigeants une intervention immédiate. Tel avait été le cas vis-à-vis du recourant qui dérangeait les autres par ses bavardages ou ses interventions intempestives lors de présentations. Après trois semaines, les constats dressés à son sujet avaient apporté suffisamment d'éléments pour qu'un terme soit mis à son engagement mais un délai supplémentaire d'observation avait été décidé. Le 2 novembre 2015, tous les collaborateurs en formation avaient été convoqués pour être entendus le 6 novembre 2015 par MM. C_____ et B_____. Ils étaient au courant dès leur engagement qu'un entretien de bilan se tiendrait à l'issue de leur formation. Deux jours avant le 6 novembre 2015, MM. C_____ et G_____ avaient présentés à M. B_____ le journal d'évaluation qui comportait leurs conclusions négatives quant à l'engagement de l'intéressé. Il avait été décidé de mettre un terme à l'engagement mais d'attendre l'issue de la séance du 6 novembre 2015 et les explications de celui-ci pour décider de lui remettre la lettre de licenciement qui avait été préparée. Lors de l'entretien, M. C_____ avait présenté au recourant ces constats et ces conclusions. La parole avait été donnée à ce dernier qui s'était montré surpris des reproches qui lui étaient adressés, ayant l'impression d'avoir bien fait.

Quant au recourant, il avait été surpris par l'annonce de licenciement que la fondation lui avait faite le 6 novembre puisque le 14 octobre 2015, il avait été félicité par les personnes précitées pour les résultats de ses prestations aux examens théoriques. Il contestait que M. C_____ lui ait adressé des remarques pour qu'il arrête de bavarder ou d'intervenir de manière intempestive durant la formation théorique. L'entretien du 6 novembre 2015 n'avait duré que quelques minutes. Selon lui, la décision de se séparer de lui était liée à l'intervention d'une ex-copine qui travaillait dans le service et qui lui en voulait.

Pour les représentants de la fondation, ces derniers éléments n'avaient rien à voir avec le contentieux. Cinq personnes de la volée du recourant avaient été pareillement licenciées. Si M. B_____ avait félicité l'intéressé le 14 octobre 2015, c'était qu'il ignorait l'existence d'éléments négatifs constatés par les formateurs. Si MM. C_____ ou G_____ en avaient fait de même, le premier avait également rajouté que rien n'était acquis.

16. À l'issue de l'audience, les parties ont admis que la cause soit gardée à juger.

EN DROIT

1. 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 de la loi sur la Fondation des parkings du 17 mai 2001 - LFPark - H 1 13).

Tous les membres de son personnel, lesquels ont le titre d'employés, lui sont liés par un rapport de droit public (art. 21 al. 1 LFPark). Le conseil est chargé d'établir le statut dudit personnel (art. 21 al. 2 LFPark ; règle rappelées à l'art. 3 al. 2 let. e du statut de la fondation des parkings du 17 mai 2001 (StatFond - PA 315.01).

C'est en vertu de cette délégation que, le 8 décembre 2008, le conseil a adopté le statut du personnel de la fondation.

2. La chambre administrative est l'autorité compétente pour connaître des décisions portant sur des litiges concernant les relations de travail au sein de la fondation (art. 132 al. 1 et 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 5 let. e de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 21 al. 3 LFPark ; art. 2 al. 3 du statut même s'il se réfère encore de manière erronée au Tribunal administratif aux compétences duquel la Chambre administrative a succédé depuis le premier janvier 2011).

Même engagé pour un période déterminée, le recourant est un employé de la fondation au sens de l'art. 21 al. 1 LFPark. La décision de le licencier constitue une décision au sens de l'art. 4 al. 1 let. a LPA. Le recours est recevable sous cet angle.

3. Le recours contre une décision finale doit être interjeté dans les trente jours suivant sa notification (art. 62 al. 1 let a LPA).

Le recourant ayant interjeté recours le 22 avril 2016 contre deux décisions dont l'une, émanant de la direction de la fondation, date du 6 novembre 2015 et la seconde, qui émane du bureau, du 22 février 2016 validant la première, il y a lieu de circonscrire l'objet du présent recours et de déterminer si celui-ci a été interjeté en temps utile.

4. Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). La notification irrégulière d'une décision ne doit entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

5. La fin des rapports de service est réglée par les art. 52 à 64 du statut. Les rapports de travail prennent fin par suite de départ, pour cause de résiliation, d'accord, de levée de contrat, d'expiration du contrat, de renvoi immédiat, de mise à la retraite ou de décès de l'employé (art. 52 du statut). Le « congédiement » du personnel relève de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) applicable à titre de

droit public supplétif dans la mesure où les dispositions du statut n'y dérogent pas (art. 53 du statut).

6. Tout nouvel employé est soumis à un temps d'essai de trois mois (art. 7 du statut). Pendant cette période, le délai de congé est de sept jours pour la fin d'une semaine (art. 55 al. 1 du statut).
7. La procédure et les conditions du licenciement ordinaire d'un employé de la fondation sont plus particulièrement énoncées à l'art. 56 du statut, dont le contenu sera rappelé et discuté plus loin.
8. Reprenant une règle énoncée à l'art. 21 al. 3 LFPark, l'art. 66 al. 1 du statut précise que le membre du personnel licencié peut recourir directement à la chambre administrative, qui a succédé depuis le 1^{er} janvier 2011 au Tribunal administratif.

L'art. 56 al. 4 du statut accorde à l'employé de la fondation qui conteste son licenciement la possibilité d'interjeter un recours administratif préalable auprès du bureau ou du conseil (« bureau/Conseil ») avant qu'il ne s'adresse à la chambre administrative. Cette voie procédurale, selon ce que précise expressément l'art. 56 al. 7 du statut, n'est cependant pas ouverte dans le cas du licenciement d'un employé durant le temps d'essai.

9. En l'occurrence, il est admis que le licenciement du recourant est intervenu pendant la période d'essai. Contrairement à ce que son employeur lui a indiqué dans sa décision du 6 novembre 2015, la compétence des autorités étant déterminée par la loi (art. 15 al. 1 LPA), on peut se demander si, comme l'employeur l'a mentionné dans la décision, la voie pour contester cette décision était non pas le recours au bureau du conseil mais un recours à la chambre administrative et si, à réception dudit recours, ledit bureau aurait dû se déclarer incompétent (art. 15 al. 2 LPA) et transmettre la cause à la chambre de céans (art. 15 al. 3 LPA).

Dans la mesure où cela n'a pas été fait, et parce que cela ne peut pas porter préjudice au recourant (art. 47 LPA), la chambre administrative retiendra, ainsi qu'elle l'a retenu dans un arrêt portant sur un complexe de fait similaire (ATA/453/2017 du 25 avril 2017), que par son recours du 1^{er} décembre 2015, le recourant a interjeté recours en temps utile contre la décision précitée et que l'acte par lequel celui-là a saisi la chambre de céans le 11 avril 2016 à la suite du refus du 22 février 2016 de l'intimée de reconsidérer sa décision constituait un complément à l'acte de recours initial.

Le recours est recevable

10. En matière de rapports de travail au sein de la fondation, le conseil nomme et révoque le personnel de la direction ; en revanche, c'est le bureau du conseil,

lequel assure la gestion de la fondation (art. 10 al. 1 du statut) qui a cette compétence pour le personnel administratif, technique et commercial nécessaire à son fonctionnement (art. 3 al. 2 let. f. du statut). Selon les art. 3 et 54 du statut, cette compétence est cependant déléguée au directeur général de la fondation, sauf s'il s'agit d'un cadre supérieur.

En l'occurrence, au vu des dispositions statutaires précitées, la direction de la fondation était compétente pour décider de la fin des rapports de service qui liaient celle-ci au recourant et son bureau l'était pour réexaminer s'il y avait éventuellement lieu de reconsidérer une décision prise par celle-là.

11. a. La procédure formelle pour prononcer un licenciement est décrite à l'art. 56 du statut : 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 (al. 1) ; 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 (al. 2) ; 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 (al. 8).

b. Selon l'art. 56 al. 3 du statut, après le temps d'essai, la fondation ne peut notifier une résiliation que pour un motif fondé, conformément à 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), soit lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de la fondation, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b), la disparition durable d'un motif d'engagement (let.c).

En revanche, un licenciement durant la période probatoire peut être prononcé en l'absence de tels motifs fondés (art. 56 al. 3 a contrario et art. 56 al. 7 du statut), la seule condition à respecter matériellement pour signifier le congé étant alors le délai légal de l'art. 55 al. 1 du statut.

c. Même si l'art. 55 al. 1 du statut constitue une reprise du texte de l'art. 335b CO (si ce n'est pour la période d'essai qui passe de un mois à trois mois) et même si l'art. 53 du statut renvoie au CO applicable à titre de droit public cantonal supplétif, dès lors que les rapports de travail entre la fondation et ses employés ressortent au droit public (art. 2 al. 1 du statut), un licenciement pendant le temps d'essai doit respecter les droits et principes constitutionnels guidant l'activité étatique, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité (ATA/1549/2014 du 17 février 2015 consid. 9b).

Cela signifie en particulier que, durant la période probatoire, pour ne pas tomber dans l'arbitraire, la collectivité ou l'entité publique, en tant qu'employeur, doit avoir un motif justifiant qu'elle mette fin aux rapports de service. Dans ce cadre, ainsi que la chambre de céans l'a rappelé à moult reprises, elle dispose toutefois d'un très large pouvoir d'appréciation s'agissant de déterminer s'il y a lieu de prononcer un licenciement, le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service étant primordial. Il en résulte que, si la résiliation des rapports de service en période probatoire peut être portée devant la chambre administrative, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, à l'application des délais légaux de congé, à moins que ne soit établie une violation des droits et principes constitutionnels précités (ATA/890/2015 précité consid. 5b ; ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9b ; ATA/289/2014 du 29 avril 2014 consid. 5 ; ATA/127/2014 du 4 mars 2014 consid. 5 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 consid. 4d ; MGC 1996/VI A p. 6360-6361).

Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) 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. La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/259/2014 précité consid. 7d ; ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008). En matière de licenciement en période probatoire ou de temps d'essai, le grief d'arbitraire ne peut être retenu que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. Dans l'examen de la conformité au droit des décisions prises par l'employeur mettant fin aux rapports de service pendant cette période, 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_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3 ; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 ; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

12. Il s'agit, au regard des règles et principes qui viennent d'être rappelés, d'examiner si le licenciement du recourant est conforme au droit.
13. La décision du 6 novembre 2015 a été prise par l'autorité compétente en la matière en vertu de l'art. 3 du statut. Le recourant se trouvait dans les trois premiers mois de service, soit durant le temps d'essai. En lui notifiant sa lettre de

licenciement le 6 novembre 2015 pour le 15 novembre 2015, l'autorité intimée a respecté le délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine.

14. a. Le recourant allègue que la décision a été prise en violation de son droit être entendu.

b. Le droit d'être entendu, garantie par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment. 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 132 II 485 consid. 3.2 p. 494). 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 p. 274). Selon la doctrine, 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 (Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005, p. 51). Selon le Tribunal fédéral, le droit d'être entendu se limite aux moyens que son titulaire peut valablement invoquer, en l'occurrence, pour un enseignant engagé à titre provisoire, le caractère éventuellement abusif de son congé (arrêt du Tribunal fédéral 8C/404/2010 du 24 janvier 2011 consid. 4.2). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/20 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C_369/2012 du 22 août 2012 consid. 3.2 et jurisprudence citée). Même si une note relatant des absences injustifiées, établie dans l'année précédant le licenciement et utilisée comme l'un des motifs de celui-ci n'avait pas été communiquée à un fonctionnaire communal en place depuis plus de quinze ans, avant la prise de cette décision, cela n'était pas suffisant pour constituer une violation du droit d'être entendu dès lors que l'autorité décisionnaire, avant la prise de décision, avait évoqué lesdites absences en relation avec son intention de mettre fin aux rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_866/2010 consid. 4.1.2 et 4.2.3 in SJ 2013 I 55, 56, consid. 4.1.2). Dans un arrêt précédent du 23 juillet 2003 (2P.62/2003), le Tribunal fédéral a également considéré que le droit d'être entendu d'un employé cantonal en période probatoire n'avait pas été violé. Certes, l'intéressé ignorait que l'entretien auquel il avait été convoqué porterait sur son licenciement, toutefois, il devait s'attendre à ce qu'il traiterait de l'évaluation de ses prestations, conformément à ce qui avait été convenu lors d'une entrevue précédente. Il était

dès lors en mesure de s'y préparer et il avait pu largement s'exprimer durant cette séance ainsi qu'ultérieurement par le biais d'observations écrites (consid. 3.1).

c. En l'espèce, le recourant, à l'instar des autres candidats de sa volée, a été convoqué pour entretien le 6 novembre 2015. L'objectif de cet entretien était d'informer chaque recrue de l'évaluation de leur travail durant leur temps d'essai, ce que le recourant n'ignorait pas. Soit l'évaluation était positive et la fondation décidait de continuer les relations de travail avec elle, soit celle-là était négative et la fondation était en droit de résilier lesdites relations. Le recourant ne peut donc prétendre ignorer qu'une des issues possibles était le licenciement, de sorte qu'il ne peut pas, dans le cadre de son recours, soutenir qu'il ne pouvait imaginer que l'entretien se solderait d'une telle manière.

Au demeurant, le recourant a eu la possibilité, lors de l'entretien du 6 novembre 2015, de s'exprimer sur les motifs de son licenciement que lui avait exposé oralement son employeur même si cette détermination n'a pas conduit à ce que ses interlocuteurs changent d'appréciation et renoncent à leur projet de licenciement ainsi que l'ont expliqué les représentants de la fondation entendus le 28 novembre 2016.

Par ailleurs, suite à l'opposition circonstanciée que le recourant a formée auprès du bureau à l'encontre de la décision de la direction de la fondation, celui-ci a été entendu avant qu'elle ne confirme la décision initiale. Dans le cadre de cette opposition, il a pu faire valoir tous ses arguments de fait et de droit à l'encontre de son licenciement, et a disposé de l'intégralité de son dossier personnel, y compris le document intitulé « suivi 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.

Aucune violation du droit d'être entendu du recourant tel que garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., ne peut être retenue sous cet angle.

15. 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 du statut).

Le contenu de l'art. 56 du statut a été rappelé ci-dessus. Dans la mesure où cette disposition fait une distinction claire entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé devenant alors nécessaire pour licencier, la jurisprudence susmentionnée sur le large pouvoir d'appréciation de

l'administration pour licencier pendant la période probatoire doit trouver ici application.

En l'occurrence, selon la fondation, la décision de licencier le recourant repose sur une évaluation de son aptitude, au regard de son savoir-être, soit de sa personnalité et de son caractère, à pouvoir exercer la fonction pour laquelle il avait été engagé. Cette appréciation reposait sur l'observation de son comportement vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie et pouvait se fonder sur différents constats relevés au fur et à mesure du déroulement de la formation initiale. Lesdits constats avaient été recensés dans une fiche qui faisait état de plusieurs problèmes de comportement individuels mais aussi de fonctionnements vis-à-vis du groupe comme des bavardages incessants, un manque de motivation à faire du sport et d'attention.

Fondée sur cette base, l'appréciation négative de la fondation qui l'a amenée à conclure que le recourant n'avait pas le « savoir-être » requis pour le poste et à décider de se séparer de lui sans attendre l'échéance du temps d'essai ne constitue aucunement un excès dans l'usage de son pouvoir d'appréciation et encore moins une décision arbitraire.

16. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.
17. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'intimée, conformément à la jurisprudence en la matière (ATA/785/2016 du 20 septembre 2016).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 11 avril 2016 par Monsieur A_____ contre les décisions de la Fondation des parkings du 6 novembre 2015 et 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 Christian Dandrès, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Laurent Baeriswyl, avocat de la Fondation des parkings.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :