RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1516/2004-HG **ATA/915/2004**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 23 novembre 2004

dans la cause

Monsieur J. G.
représenté par Me Michel Amaudruz, avocat

contre

HOSPICE GENERAL
représenté par Me Pierre Martin-Achard, avocat

EN FAIT

1. Monsieur J. G., né le 28 mars 1967, a été engagé par l'Hospice général (ci-après : l'hospice), le 6 mai 2002, en qualité d'employé à plein temps, pour une durée indéterminée. Sa fonction correspondait à celle de « chef du service d'aide aux requérants d'asile, comptabilité des prestations », avec un salaire annuel brut de CHF 103'937.— équivalent à la classe 18, annuités 10, de l'échelle des traitements de l'hospice.

2. Le service de comptabilité, la CORA, pour lequel travaillait M. G. était rattaché au service d'aide aux requérants d'asile (ARA/ETAB) dont le directeur était M. Jean-Luc FGa et, le directeur-adjoint, Monsieur Laurent B.. Le service pour l'aide sociale (ASOC) bénéficiait également d'un service de comptabilité, la COPREST. Enfin, la direction financière de l'hospice, dont le directeur était Monsieur David P., comprenait un service de comptabilité générale (ci-après : COGEN), dirigé par Monsieur Nicolas S.. Ce dernier service intégrait les données résultant de la comptabilité des secteurs de prestations d'assistance dans les comptes de l'hospice.

3. a. M. G. a fait l'objet d'un entretien d'appréciation et de fixation d'objectifs, le 8 juillet 2003, effectué par M. B..

   b. M. G. a signé le document final émis suite à cet entretien le 9 septembre 2003 sans émettre d'observations.

   Il ressort de ce document que M. G. devait notamment « prendre la peine de proposer des plans d'action à son supérieur hiérarchique afin de résoudre les difficultés rencontrées » et « être plus systématique dans la gestion des suspens et leur suivi et, le cas échéant, informer la hiérarchie en cas d'infaisabilité ».

   Selon l'évaluation globale, M. G. remplissait les exigences du poste. Il avait réussi à créer une excellente synergie entre les différents services comptables de l'hospice, avait une très bonne compréhension du fonctionnement et d'excellentes capacités techniques. Restaient à améliorer l'organisation générale et le suivi ainsi que la gestion d'une équipe difficile.

   Les objectifs à réaliser d'ici la fin 2003 étaient, en particulier, le bouclement définitif des exercices 2000 à 2002, la mise en place pour la même échéance d'une organisation efficace et d'une bonne planification, la réduction du nombre de comptes et l'adaptation de ceux-ci au plan comptable COGEN. Par ailleurs, afin d'améliorer les conditions de travail, la synergie avec la COPREST devait se poursuivre et le suivi, tous les quinze jours, de M. G. par un coach ainsi qu'une demande de développement d'équipe avec la CORA devaient être mis en place.

   Enfin, à titre d'autres remarques ou propositions d'ordre général figuraient :

« garder une motivation pour l'activité malgré une équipe difficile,

plus de transversalité avec les collaborateurs administratifs et les autres fonctions,

transversalité Hospice général. »

4. Le 22 juillet 2003, M. P. a transmis à M. B. son inquiétude quant à la situation à la CORA. M. G. montrait des signes de fatigue, de lassitude et de démotivation. Le niveau moyen de compétences des collaborateurs du service était faible. L'attitude de certains collaborateurs semblait se confiner à de l'opposition systématique, au refus de tout changement et le recours à la commission du personnel ainsi que le « court-circuitage » de la ligne hiérarchique semblaient être devenu un mode de fonctionnement. Il lui semblait indispensable d'apporter un soutien important à M. G., de procéder à l'engagement d'un comptable et maintenir la réalisation du processus CORA-COPREST. De plus, une prise en charge des problèmes de personnel au sein du service devait être envisagée à plus long terme.

5. a. Une mission de coaching pour favoriser de manière optimale la communication et les relations professionnelles de M. G. a été confiée, en août 2003, à Antoni M. & Partners LLC.

b. Le service de comptabilité a fait l'objet d'un audit, effectué par la société D. SA. Selon cet audit, les collaborateurs souffraient notamment d'un manque d'information, de respect et de confiance. Il fallait créer au plus vite un climat de confiance entre la direction et les collaborateurs afin de redynamiser la motivation.

6. M. G. a été en arrêt maladie du 3 novembre 2003 au 5 janvier 2004.

7. Le 30 janvier 2004, constatant l'absence de M. G. de son bureau, M. B. a relevé ne pas en avoir été informé et a demandé à celui-ci de lui indiquer lorsqu'il récupérait les heures supplémentaires.

8. Le 5 février 2004, M. P. a fait part à M. B. de son insatisfaction s'agissant de l'attitude de M. G.. En particulier, ce dernier avait eu une attitude irrespectueuse à l'égard de Madame Judith T. qui avait assumé d'importantes tâches au niveau de la CORA durant son absence et il ne semblait plus disposé à collaborer activement avec la COGEN.

9. Le même jour, M. P. a requis de M. G. la fourniture, comme cela avait été convenu, des informations relatives au processus de décharge des chèques.

10. M. B. a communiqué, le 11 février 2004, à M. G. les objectifs à réaliser pour le 1er trimestre 2004.

11. M. P. et M. G. ont eu un échange de correspondance le 13 février 2004.

M. P. n'avait toujours pas reçu les informations sur le bouclement annuel ARA qui lui étaient nécessaires pour finaliser le rapport financier. Selon M. G., ses liens avec les différentes parties devaient être clarifiés. Il estimait que les demandes le concernant devaient transiter par M. B.. Pour M. P., le mode de collaboration de M. G. avec la COGEN et la direction financière n'était pas satisfaisant depuis quelques semaines. Il était directeur financier, un lien fonctionnel existait entre eux et il n'était dès lors pas question pour lui d'intervenir auprès de la CORA en passant par M. B. surtout lorsque celui-ci était en vacances.

12. a. Le 6 avril 2004, M. G. a informé M. B. que le délai fixé au 30 juin 2004 pour « la régularisation des comptes PCS « recettes » au 31 décembre 2003 » était compromis et qu'il ne pouvait pas en être tenu pour responsable. La situation ne serait pas à jour au 30 avril 2004, date du départ de Madame Virginie V., auxiliaire, et personne au sein de la CORA ne pourrait terminer efficacement le travail.

b. M. B. a répondu, le 22 avril 2004, que Mme V. avait été engagée du 1er septembre 2003 au 30 avril 2004 pour résoudre ce problème. Il a déploré l'absence de propositions de la part de M. G. et a réclamé une évaluation avec un plan d'action de la charge de travail nécessaire pour finaliser le travail et le profil de poste recherché.

13. Par lettre du 17 juin 2004, l'hospice a mis fin aux rapports de travail de M. G. pour le 30 septembre 2004. Ce courrier, remis en main propre et adressé par pli simple, faisait suite à l'entretien du même jour, entre M. Ga, Madame Véronique N., responsable des ressources humaines et M. G., et se référait aux motifs invoqués à cette occasion. M. G. était libéré de son obligation de fournir son travail dès le 17 juin 2004.

14. Mme T. a remplacé ad interim M. G. dès le 21 juin 2004, 14h.00.

15. Le 21 juin 2004, M. G. a notamment requis les motifs factuels et documentés de son licenciement ainsi qu'un certificat de travail. Il a réitéré sa demande le 29 juin 2004, puis le 2 juillet 2004.

16. Le 2 juillet 2004, M. Ga a répondu que le dossier avait été transmis au conseil de l'hospice.

17. M. G. a interjeté recours, le 16 juillet 2004, par devant le Tribunal administratif contre la décision de l'hospice du 17 juin 2004. La résiliation était intervenue en violation de la loi, soit notamment en violation du droit d'être entendu et de l'obligation de motiver. Elle avait été prononcée de manière arbitraire et sans motifs suffisants. Il conclut au paiement par l'hospice de la somme de CHF 51'968,59, avec intérêts à 5% dès le 17 juin 2004, à la délivrance d'un certificat de travail ainsi qu'au paiement par l'hospice d'un éventuel dommage subi en raison du retard dans l'établissement du certificat.

Soumis hiérarchiquement à MM. Ga et B., il était confronté aux exigences de M. P.. Or, une lutte d'influence existait entre ces personnes. Il se trouvait ainsi régulièrement pris entre des instructions contradictoires rendant sa position intenable. Dans un climat particulièrement difficile, il avait accompli un travail de qualité comme le révélait l'analyse de prestations du 8 juillet 2003. Les difficultés étaient telles qu'il avait d'ailleurs été mis en arrêt maladie pour surmenage. Le 17 juin 2004, il avait été convoqué par M. B. pour un entretien individuel d'évaluation. A peine arrivé, M. B. lui avait annoncé qu'il allait être mis fin à ses rapports de service et qu'il était attendu pour cela par M. Ga et Mme N.. Sans lui exposer les véritables raisons, M. Ga lui avait laissé le choix entre démissionner ou être congédié. Il avait dû débarrasser ses affaires immédiatement. La manière dont ses supérieurs lui avaient signifié son congé était inqualifiable et portait gravement atteinte à sa personnalité. Il n'avait jamais été entendu avant que la résiliation ne soit prononcée et celle-ci n'était pas suffisamment motivée. Son licenciement violait ainsi les principes du droit. Sur le fond, la résiliation était arbitraire, abusive, disproportionnée et contraire au principe de la bonne foi. Sa compétence et la qualité de son travail avaient été établies. Une difficulté relationnelle ne pouvait également pas lui être reprochée, celle-ci étant à mettre sur le compte des anomalies structurelles et luttes d'influence entre ses supérieurs. Même à considérer qu'il avait une part de responsabilité, son licenciement violait le principe de la proportionnalité qui commandait d'attendre la fin de la période probatoire. Compte tenu de la gravité des vices affectant la décision il se justifiait de lui accorder une indemnité correspondant à six mois de salaire.

18. Un certificat de travail intermédiaire a été établi en date du 6 août 2004.

19. Le conseil de l'hospice a, le 19 août 2004, communiqué à l'avocat de M. G. les raisons du licenciement de ce dernier. Ces motifs étaient connus de l'intéressé et lui avaient été exposés lors de l'entretien du 17 juin. Il était ainsi reproché à M. G. la dégradation progressive de ses relations de travail avec sa hiérarchie et avec le personnel. M. G. n'avait pas su faire face aux situations à aborder et avait manqué de leadership dans le management de son équipe. De plus, les manquements de M. G. avaient entraîné des défaillances importantes dans le suivi des dossiers et la gestion des comptes. L'hospice avait tout mis en œuvre pour tenter de remédier à cette situation, notamment en sollicitant le soutien d'un consultant extérieur, en faisant appel à une personne en contrat d'auxiliaire et en assurant à M. G. un coaching personnalisé par un consultant externe mais M. G. n'avait pas amélioré la qualité de ses prestations et s'était, de surcroît, révélé peu motivé.

20. Le même jour, l'hospice a requis le retrait de l'effet suspensif au recours interjeté par M. G., ce qui a été admis par décision du Président du Tribunal administratif du 31 août 2004.

21. L'hospice s'est opposé au recours le 15 septembre 2004. M. G. avait rencontré des difficultés dans l'exécution de son travail dès le début de son activité. Pour

répondre à ces difficultés, l'hospice avait procédé à un audit confié à la société D. SA, dont les conclusions avaient confirmé les carences de M. G. dans la conduite de son service. L'hospice avait également proposé un coaching à M. G. et engagé une auxiliaire. Malgré l'aide apportée, M. G. n'était pas parvenu à développer les qualités nécessaires à la conduite de son service.

Les motifs de la résiliation des rapports de travail étaient connus de M. G. auquel la hiérarchie avait formulé régulièrement des reproches. Ils avaient été discutés lors de l'entretien du 17 juin 2004. Enfin, M. B. avait été absent en juillet, ce qui expliquait le retard dans la réponse apportée au conseil de M. G.. Le licenciement de M. G. était dès lors justifié. M. G. ne pouvait prétendre à une indemnité, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) n'en prévoyant pas pour les employés. Il s'agissait d'un silence qualifié. Si, par impossible, le tribunal de céans appliquait l'article 336 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO - RS 220), le congé notifié à M. G. n'était pas abusif.

22. Une comparution personnelle des parties a eu lieu le 11 novembre 2004.

A cette occasion, M. G. a confirmé avoir bénéficié d'un coaching personnel du mois d'août jusqu'à son arrêt maladie en novembre 2004. S'agissant de l'audit, il n'avait participé qu'à une séance, les deux autres séances ayant eu lieu lors de son absence. A son retour de maladie, il avait voulu utiliser cet audit comme instrument de travail, mais son personnel n'y était pas favorable.

L'hospice a expliqué avoir engagé Mme V. pour aider le service de M. G. à exécuter ses tâches et avoir procédé à l'engagement d'un adjoint pour M. G. dès janvier 2004.

S'agissant de l'entretien du 17 juin 2004, M. G. a expliqué que les motifs avancés pour son licenciement avaient été, d'une part, les difficultés relationnelles avec son équipe et, d'autre part, la non-atteinte de certains objectifs fixés en été 2003, en particulier, le plan d'action débiteurs et le processus des chèques créanciers ne s'étaient pas déroulés comme la hiérarchie le souhaitait. Lors de cet entretien, il n'avait pas été capable de réagir, car il ne s'attendait pas à ce type de reproches et il se trouvait seul devant trois membres de la direction. Il avait eu une demie heure pour décider s'il démissionnait ou s'il était licencié. L'attitude de M. Ga, qui l'avait mis devant le fait accompli, l'avait choqué.

M. G. s'est encore déterminé par rapport au courrier du 5 février 2004 de M. P. à M. B. dont il a contesté le contenu. Il n'avait pas été irrespectueux mais insistant envers Mme T. afin de comprendre certaines démarches qui avaient été effectuées durant son absence. Sa collaboration avec la COGEN connaissait des hauts et des bas. Chaque fois qu'un problème se posait, les trois chefs comptables en discutaient et la situation s'arrangeait.

Enfin, M. G. a rappelé le contexte qui rendait son travail difficile. Il était pris entre deux directions, l'ARA et la direction financière, qui n'étaient pas toujours cohérentes entre elles. En 2003, il avait été passablement absent pour des raisons indépendantes de sa volonté, mais liées aux difficultés de l'hospice. Il lui avait été dès lors difficile de gérer le service. La situation s'était améliorée en 2004, car il avait eu plus de temps à consacrer à son personnel et que l'audit faisait sentir ses résultats. Pour lui, la relation de confiance n'était pas rompue.

S'agissant de sa situation, M. G. a expliqué être parti deux mois en Irlande pour apprendre l'anglais. Il avait fait un bilan de compétences. Il ne percevait pas de prestations de l'assurance-chômage.

23. Au terme de cette audience, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

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

b. Le recours au Tribunal administratif n'est toutefois recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes, et des autres corporations et établissements de droit public (art. 56B al. 4 let. a LOJ).

2. a. Selon l'article 60 lettre b LPA, ont qualité pour recourir toutes les personnes qui sont touchées directement par une décision et ont un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. L'intérêt à obtenir un jugement favorable doit être personnel, direct, immédiat et actuel (ATA/2/2002 du 8 janvier 2002 et les références citées).

b. La qualité pour recourir nécessite en principe la titularité d'un intérêt actuel (art. 60 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). L'existence de cet intérêt s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours sera déclaré sans objet (ATF 123 II 285 consid. 4 p. 286 ss ; 118 Ia 46 consid. 3c p. 53 ; 111 Ib 58 consid. 2 et les références citées; ATA/270/2001 du 24 avril 2001 ; ATA/731/1999 du 5 décembre 2000 ; ATA/295/1997 du 6 mai 1997 ; ATA/28/1997 du 15 janvier 1997 ; A. GRISEL, Traité de droit administratif, Neuchâtel, 1984, p. 900).

3. a. Selon l'article 31 alinéa 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), applicable par renvoi de l'article 2 alinéa 1 du statut de l'hospice du 9 octobre 1995, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi.

b. De son côté, l'article 31A LPAC prévoit la voie du recours au Tribunal administratif contre les décisions relatives à un certificat de travail.

En l'espèce, le Tribunal administratif est compétent pour connaître du présent recours dans la mesure où il est dirigé contre la décision de licenciement. En revanche, faute d'intérêt actuel, la conclusion portant sur la délivrance d'un certificat de travail sera déclarée sans objet, un tel certificat ayant été établi le 6 août 2004.

4. Le recourant prétend au paiement d'un éventuel dommage en raison du retard dans l'établissement du certificat de travail.

Les demandes en dommages-intérêts pour les dommages causés par des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions sont régies par la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 (LREC –A 2 40). Seul le Tribunal de première instance est compétent pour en connaître (art. 7 LREC). En conséquence, cette prétention n'est pas recevable devant le tribunal de céans.

5. Interjeté en temps utile le recours est recevable (art. 32 al. 6 LPAC, 63 al. 1 let. a LPA).

6. La LPAC distingue les employés des fonctionnaires (art. 4 LPAC). Sont ainsi des employés, les membres du personnel régulier qui accomplissent une période probatoire au terme de laquelle ils peuvent être nommés fonctionnaires (art. 5 ; 6 al. 1 LPAC).

Dans le cas d'espèce, le recourant a été engagé le 6 mai 2002 et se trouvait encore en période probatoire lors de son licenciement. Seules sont donc applicables les dispositions relatives aux employés.

7. a. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation ; l'employé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de sa résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du

manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

b. Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al. 4 LPAC) et le Code des obligations ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service (Mémorial des séances du Grand-Conseil, 1996, VI p. 6360). Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit public et doit respecter les droits et principes constitutionnels, tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (eodem loco p. 6351 et les références citées; ATA/905/2003 du 9 décembre 2003, ATA/60/2003 du 28 janvier 2003, ATA/677/1999 du 16 novembre 1999, ATA/714/1998 du 10 novembre 1998).

8. Le recourant prétend avoir été licencié le 17 juin 2004, abruptement, en violation du droit d'être entendu et de l'obligation de motiver.

9. Les parties diffèrent sur le déroulement de l'entretien du 17 juin 2004. Toutefois, le recourant reconnaît avoir été convoqué ce jour-là par M. B. pour un entretien individuel d'évaluation. L'objet de l'entretien était connu du recourant dans la mesure où il devait porter sur ses prestations. Il avait donc pu s'y préparer.

Lors de la comparution personnelle, le recourant a également reconnu qu'au cours de l'entretien, il lui avait été reproché, d'une part, les difficultés relationnelles avec son équipe et, d'autre part, la non-atteinte de certains objectifs fixés en été 2003. Les motifs de son licenciement lui ont ainsi été communiqués.

Les prestations du recourant avaient déjà été discutées le 8 juillet 2003, lors d'un entretien d'appréciation et avaient été évoquées dans des courriers adressés à son intention. Des mesures avaient été prises pour améliorer ses relations professionnelles et pour aider son service à exécuter ses tâches. Depuis juillet 2003, les difficultés qui régnaient au sein du service ont donc été discutées avec le recourant. Le travail de celui-ci a été régulièrement examiné et les objectifs rappelés. Le recourant était dès lors suffisamment informé, il a pu s'exprimer à propos des difficultés rencontrées et faire part de ses observations. Son droit d'être entendu a ainsi été respecté.

10. Il convient d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. féd. - RS 101).

11. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si elle apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans

motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 119 Ia 113 consid. 3a p. 117 et 433 consid. 4 p. 439, 118 Ia 20 consid. 5a p. 26, 28 consid. 1b p. 30, 129 consid. 2 p. 130, 497 consid. 2a p. 499).

La jurisprudence du Tribunal administratif a déjà eu l'occasion de juger que des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves qui justifient le licenciement du fonctionnaire au sens de l'article 23 LPAC, quand bien même les compétences techniques de l'intéressé ne seraient pas mises en cause. De tels manquements peuvent donc fonder le licenciement d'un employé en période probatoire, mesure qui ne requiert pas nécessairement une raison grave comme celui d'un fonctionnaire (ATA/246/2003 du 29 avril 2003, ATA/60/2003 précité, ATA/677/1999 précité et les réf. citées).

12. L'entretien d'appréciation et de fixation des objectifs du 8 juillet 2003 a retenu que le recourant remplissait les exigences du poste. Il n'empêche que des insuffisances ont été mises en évidence et que les difficultés rencontrées par le recourant étaient suffisamment importantes pour que des mesures aient été prises. En particulier, une mission de coaching a été mise en place pour améliorer la communication et les relations professionnelles du recourant. Un audit du service de comptabilité a également été effectué afin de rétablir la confiance des collaborateurs. En outre, le service du recourant a bénéficié de l'aide d'une auxiliaire pendant huit mois et un adjoint a été engagé en janvier 2004. Les reproches ont cependant persisté. Ainsi, le 5 février 2004 M. P. déplorait l'attitude du recourant. Le même jour, puis le 13 février 2004, il a dû réclamer des informations au recourant. Ces informations étaient importantes puisqu'elles étaient nécessaires pour finaliser le rapport financier. Une éventuelle lutte d'influence entre les services, telle qu'invoquée par le recourant, ne saurait expliquer les griefs formulés sur le travail du recourant. M. B., chef direct du recourant, a été informé personnellement par M. P. des difficultés rencontrées avec le recourant et avec le fonctionnement de la CORA. Il connaissait dès lors la situation et, d'ailleurs, lui-même est également intervenu pour rappeler au recourant les exigences de son poste.

Au vu de ce qui précède le tribunal considérera que la décision entreprise ne viole pas le principe de l'interdiction de l'arbitraire.

13. De même, le congé respecte le principe de la proportionnalité, aucune mesure moins incisive à l'égard du recourant n'étant envisageable.

Le tribunal relèvera que bien que la LPAC prévoit un processus d'évaluation avec des entretien individuels (art. 14 LPAC), elle n'empêche pas l'employeur de résilier les rapports de travail en tout temps, moyennant le respect des délais de

congé. L'intimé n'avait donc pas à attendre la fin de la période probatoire pour signifier le congé.

14. S'agissant du grief concernant la violation du principe de la bonne foi, il n'est pas fondé. Les conditions d'application de cette violation ne sont pas remplies.

15. Le licenciement du recourant est donc valable. Même si tel n'avait pas été le cas, M. G. ne peut prétendre au versement d'une indemnité, celle-ci étant réservée aux seuls fonctionnaires.

16. En tous points mal fondé, le recours doit être rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité ne sera allouée à l'hospice, celui-ci constituant un établissement de taille suffisante pour disposer d'un service juridique à même de traiter les litiges relatifs à son personnel (ATA/855/2004 du 2 novembre 2004 ; ATA/579/2003 du 23 juillet 2003).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 16 juillet 2004 par Monsieur J. G. contre la décision de l'Hospice général du 17 juin 2004 en tant qu'elle vise la résiliation de ses rapports de travail et l'établissement d'un certificat de travail ;

le déclare irrecevable pour le surplus ;

au fond :

le déclare sans objet en tant qu'il vise la remise d'un certificat de travail ;

le rejette pour le surplus en tant qu'il est recevable ;

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

dit qu'il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure à l'Hospice général ;

communique le présent arrêt à Me Michel Amaudruz, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Pierre Martin-Achard, avocat de l'Hospice général.

Siégeants **:** Mme Bovy **,** présidente, M. Paychère, Mme Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges.

Au nom du Tribunal Administratif :

la greffière-juriste :	la vice-présidente :
C. Del Gaudio-Siegrist	L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :