

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2022/2024-FPUBL

ATA/689/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 24 juin 2025

dans la cause

A_____

représenté par Me Aliénor WINIGER, avocate

recourant

contre

VILLE DE GENÈVE

intimée

EN FAIT

- A.**
- a.** A_____, né le _____ 1987, est de nationalité française.
 - b.** Le 21 juillet 2023, il a conclu en France avec sa compagne B_____ un pacte civil de solidarité (ci-après : PACS).
 - c.** Le 25 août 2023, il a écrit à la Ville de Genève (ci-après : la ville) pour soumettre sa candidature au poste de _____ du département de C_____ (ci-après : le département ou C_____).
- Il a donné comme adresse « D_____, E_____ ». Il ressortait toutefois de son dossier qu'il avait effectué toute sa carrière professionnelle en France, qu'il travaillait depuis 2019 à F_____ pour le compte du G_____ (ci-après : G_____) et y était encore actif.
- d.** Le poste précité avait été ouvert car l'adjoint de direction en charge de _____ du C_____ prenait sa retraite à compter du 1^{er} mai 2024.
 - e.** En 2023 et 2024, la conseillère administrative en charge du C_____ était H_____ et le département était dirigé par deux co-directrices, I_____ (directrice depuis le 1^{er} janvier 2019) et J_____ (directrice depuis le 1^{er} septembre 2022).
- B.**
- a.** Par « contrat de travail de droit public » du 22 novembre 2023, la ville a engagé A_____ en tant qu'« auxiliaire au mois », en qualité de _____ au C_____ à 100%. Le « contrat » était conclu du 1^{er} mars au 30 avril 2024 et pouvait être prolongé aux conditions de l'art. 29 du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (SPVG - LC 21 151). L'adresse indiquée pour A_____ était à F_____ (France). Par avenant du 26 février 2024, la date d'entrée en fonction a été repoussée au 18 mars 2024.
 - b.** Par décision du 13 décembre 2023, donc avant même l'entrée en fonction de A_____, le conseil administratif de la ville (ci-après : CA) a nommé le précité en tant qu'employé fixe au poste de _____ au sein de la direction du C_____, à 100%, avec effet au 1^{er} mai 2024. La décision mentionnait une période d'essai de deux ans et renvoyait à l'art. 27 SPVG sur ce point.
 - c.** À partir du 26 mars 2024, la presse locale a publié plusieurs articles consacrés à des « embauches controversées chez H_____ ». Un article du _____ 2024 publié par la Tribune de Genève faisait notamment allusion, de manière indubitable mais sans le nommer, à A_____ : « Les circonstances du processus d'embauche de son compagnon [celui de B_____, elle aussi non explicitement nommée], en mars, posent également question. [...] il est arrivé en seconde position du processus de sélection interne pour ce poste d'adjoint de direction, en charge de la planification financière des investissements. [...] Cet ex-directeur des finances du G_____ a été devancé – de peu – aux points par une candidature féminine genevoise, issue du monde bancaire ». I_____, expressément nommée dans un premier temps, était également mise en cause.

d. À une date indéterminée en mars 2024, un rapport sur les processus d'engagements controversés a été demandé au service du contrôle financier (ci-après : CFI) de la ville.

e. Par courriel du 28 mars 2024, la conseillère administrative en charge du C_____ a indiqué à l'ensemble des collaborateurs du département que l'engagement de A_____ n'était pas remis en cause.

f. Le 9 avril 2024, A_____ a été informé, par la responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du C_____ et par sa cheffe de service que la ville n'envisageait pas de poursuivre la collaboration avec lui, sans davantage d'explications sur les raisons de ce choix.

g. Le 9 avril 2024, le CA a diffusé un communiqué de presse contenant notamment les passages suivants : « À la suite des problématiques relatives à certains recrutements au sein du C_____, le CA s'est réuni en séance extraordinaire le 8 avril dernier. À l'issue de celle-ci, il a pris les mesures et décisions suivantes à l'unanimité de ses membres. Il charge le directeur du CFI de finaliser les vérifications en cours concernant les situations en question, l'hypothèse d'investigations plus poussées restant réservée. Dans l'intervalle, le CA prononce la suspension de la co-directrice concernée du C_____, et ce jusqu'à nouvel avis. S'agissant des engagements controversés, le CA décide qu'il sera mis fin à la collaboration avec les personnes concernées, dans le respect des obligations et responsabilités de la Ville en matière de gestion du personnel ».

h. Dès le 10 avril 2024, A_____ a été dans l'incapacité de travailler, selon les certificats médicaux qu'il a fait parvenir à la ville.

i. Par courrier du 18 avril 2024, le CA a indiqué à A_____ qu'il envisageait de révoquer sa nomination en tant que _____, « voire » de résilier son engagement à ce poste pendant la période d'essai, faisant état de vices possibles sur un certain nombre d'aspects de son processus de recrutement et d'un manque de transparence de sa part. Plus spécifiquement, le CA indiquait : « À teneur des documents et informations qui nous ont récemment été transmis, des indications inexacts sur votre domicile réel au moment de votre postulation ressortiraient notamment de votre lettre de candidature. De plus, vous seriez une connaissance de la co-directrice du C_____, de même que votre compagne, B_____, auxiliaire au sein du C_____, informations qui n'avaient pas été communiquées à la magistrate en charge du C_____ et à notre Conseil au moment de votre nomination. Or, ladite co-directrice a participé au processus lié à votre recrutement et engagement, contrairement aux règles applicables en matière de conflits d'intérêts ».

A_____ devait être entendu par une délégation du CA le 29 avril à 11h00. Dans l'intervalle, sa suspension était prononcée à titre de mesures provisionnelles, avec interdiction de se rendre sur son lieu de travail.

j. Le 22 avril 2024, une avocate s'est constituée pour la défense des intérêts de A_____ et a demandé une prolongation du délai pour se déterminer ainsi que la production de certains documents.

k. Le dossier administratif de l'intéressé lui a été rendu accessible le 26 avril 2024.

l. L'audition par la délégation du CA n'a pas eu lieu le 29 avril 2024, A_____ ayant présenté un certificat médical et demandé le report de l'audition.

m. Le 2 mai 2024, A_____ a fait parvenir au CA ses déterminations.

Dans la mesure où la fin des rapports de travail avait déjà été communiquée le 9 avril 2024 à la presse ainsi qu'à ses collègues, il était douteux que son droit d'être entendu pût être respecté, la décision étant déjà connue et publiquement actée.

Il contestait néanmoins les motifs évoqués dans le courrier du 18 avril 2024. Les faits en cause n'étaient pas établis et relevaient du prétexte, le vrai motif de licenciement apparaissant être sa nationalité française et son origine F_____. Il était utilisé comme « fusible » pour apaiser l'opinion populaire à la suite des articles de presse qui rapportaient des faits contraires à la vérité.

La ville était parfaitement au courant de sa domiciliation. Son contrat du 22 novembre 2023 mentionnait son adresse F_____. B_____ avait communiqué aux RH le 14 août 2023 son PACS ainsi que le fait qu'elle emménageait à E_____, où il la retrouvait les week-ends. Son propre emménagement à cette adresse avait ensuite fait l'objet d'une correspondance électronique abondante avec les RH, plus particulièrement avec K_____. Il avait transmis l'avenant au contrat de bail qui l'incluait dans celui-ci.

Il n'avait rencontré I_____ qu'à une reprise en 2020, lors d'un événement privé organisé par des connaissances communes, ce qui avait été mentionné lors du recrutement. Il s'agissait d'un lien que l'on ne pouvait au demeurant qualifier de proche et qui ne nécessitait pas une récusation selon la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), si bien que le processus de recrutement n'était pas vicié.

n. Par décision du 16 mai 2024, le CA a résilié l'engagement de A_____ pendant la période d'essai, en application de l'art. 32 SPVG. Dans la mesure où le précité était dans sa première année de service, les rapports de travail prendraient fin le 30 juin 2024.

Il fallait considérer que A_____ avait renoncé à la faculté qui lui avait été offerte d'être entendu oralement. Les intentions de la ville avaient été communiquées à l'intéressé avant la diffusion du communiqué de presse.

Le CA a maintenu ne pas avoir été nanti de toutes les informations pertinentes au moment de la nomination de A_____ et estimait que les vices dans la procédure de recrutement et le manque de transparence qui ressortait de son dossier de candidature, du processus de recrutement et de sa nomination entachaient cette dernière de manière irrémédiable. Il n'était pas possible pour la ville de maintenir

les rapports de service, le rapport de confiance indispensable à une bonne, saine et sereine collaboration étant rompu et le maintien des rapports de travail n'étant pas envisageable pour le bon fonctionnement du C_____. Dans ces conditions, il était évident que la ville ne pouvait pas lui transmettre des documents internes ou ayant trait à des procédures concernant d'autres membres du personnel.

Toute discrimination était contestée. La ville engageait régulièrement des employés de nationalité étrangère. En aucun cas la décision ne reposait sur la nationalité française de A_____.

- C. a. Par acte déposé le 17 juin 2024, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant préalablement à la comparution personnelle des parties, à l'audition de onze témoins et à la production de différents documents, en particulier les procès-verbaux caviardés des séances du CA relatifs à son engagement et le rapport établi par le directeur du CFI, et principalement à ce que la chambre administrative propose à la ville sa réintégration ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure. En cas de refus de réintégration, la ville devait être condamnée au versement d'une indemnité correspondant à douze mois du dernier traitement annuel brut incluant le treizième salaire, avec intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail.

Le processus de recrutement s'était déroulé selon les formes prévues. Lors de l'entretien du 11 septembre 2023 en présence de K_____, responsable RH, et de L_____, responsable de l'unité concernée, il avait évoqué avoir rencontré I_____ à une reprise par le passé. Il avait également évoqué cette rencontre lors de l'entretien du 9 octobre 2023, auquel participaient J_____, I_____ et L_____. Il s'était ensuite rendu à un entretien de « débriefing » d'un test de personnalité et s'était soumis à un test écrit réalisé en salle fermée sous le contrôle de L_____. Son domicile français était connu de la ville et avait été évoqué lors des séances du CA relatives à son engagement. Il avait indiqué à la responsable RH que son déménagement au lieu de résidence de sa compagne était prévu au plus tard pour le 29 février 2024.

Le 19 mars 2024, il avait été auditionné par M_____, directeur du CFI. Le retour oral qu'il avait reçu le 25 mars 2024 confirmait qu'il n'y avait pas de problème lié à son recrutement.

Le 10 avril 2024, soit le lendemain de l'annonce de son licenciement, il avait « finalement décompensé » et avait dû être admis aux urgences psychiatriques des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG). Il joignait un certificat établi le 25 avril 2024 à sa sortie des HUG (selon lequel « l'évaluation psychiatrique met[tait] en évidence une symptomatologie dépressive et anxieuse, avec idées suicidaires scénarisées ponctuellement, réactionnelles à un facteur de crise, absente en entretien, raison pour laquelle nous posons le diagnostic de trouble de l'adaptation »). Il était depuis en incapacité de travail.

Son licenciement était abusif et arbitraire. En effet, il intervenait en réalité pour un motif inhérent à sa personnalité, à savoir sa nationalité française et son origine F_____, deux éléments qui semblaient être perçus par la presse et une partie de l'électorat comme particulièrement problématiques pour les employés de la ville.

Il avait été parfaitement transparent lors du processus de recrutement. Son domicile F_____ au moment de l'engagement était connu de tous les intervenants au processus de recrutement. Le lien – éloigné – avec I_____ avait lui aussi été évoqué. Une simple rencontre trois ans avant l'engagement ne pouvait constituer un motif de licenciement. Le motif de la résiliation de ses rapports de travail n'était pas une faute de sa part, mais l'existence d'une controverse publique sur son recrutement. Il avait servi de « fusible » pour apaiser l'opinion populaire et calmer la presse.

Sa réintégration devait être proposée, à défaut de quoi il y avait lieu de lui allouer une indemnité correspondant à douze mois de traitement.

b. Le 23 août 2024, la ville a conclu au rejet du recours.

Sans transmettre le rapport du CFI, elle a indiqué qu'elle avait, par ce biais, notamment découvert :

- que I_____ avait transmis à A_____ les offres d'emploi auxquelles sa compagne et lui-même avaient postulé, et même auparavant l'offre d'emploi concernant le poste de co-directeur du C_____ ;
- que B_____ avait indiqué sur sa lettre de candidature une adresse à N_____, à laquelle elle n'avait jamais habité et qui correspondait au domicile du beau-père de I_____ ;
- que lors des entretiens d'embauche, A_____ et I_____ se tutoyaient, et qu'il s'était abstenu, malgré des questions en ce sens, d'indiquer que B_____ – recrutée comme _____ au C_____ avec un contrat d'auxiliaire courant du 21 août 2023 au 18 août 2024 – était sa compagne ;
- que I_____, avait signalé à la responsable RH que A_____ allait postuler, avait participé aux entretiens des deux derniers candidats en lice, sans se récuser, et était intervenue pour que la candidature de A_____ soit retenue plutôt que celle de l'autre candidate encore en lice, qui intéressait pourtant davantage les autres membres du comité de sélection ;
- que I_____ avait déjà procédé à l'engagement de proches, notamment sa sœur, sans en informer sa hiérarchie et sans se récuser.

La responsable RH avait pris contact avec A_____ avant la diffusion du communiqué de presse du 9 avril 2024 pour l'informer que la ville n'envisageait pas de poursuivre les relations de travail avec lui. Elle avait respecté le droit d'être entendu de A_____ en l'informant de ses intentions le 18 avril 2024, en l'invitant à une audition par une délégation du CA et en lui permettant de se déterminer, lui donnant un délai initialement imparti au 26 avril 2024 et prolongé au 2 mai 2024.

La procédure de recrutement n'avait pas été respectée. À teneur de la directive de la ville sur les conflits d'intérêts, I_____ devait ne pas intervenir dans le processus d'engagement de connaissances et de proches. A_____ n'avait pas fait preuve de transparence en fournissant une adresse erronée dans sa lettre de candidature, en omettant de préciser que sa compagne travaillait pour le C_____ et en minimisant ses liens avec I_____. Ce faisant, il avait manqué à ses devoirs au sens de l'art. 83 SPVG.

Le délai de résiliation avait été respecté, A_____ se trouvant au jour de son licenciement dans le premier mois de la première année de la période d'essai. Il ne pouvait être affirmé que ses capacités et la qualité de son travail n'étaient pas mises en doute par la ville, dès lors qu'il n'avait travaillé que quelques jours en tant qu'auxiliaire.

Elle était en droit de prendre la décision de licenciement, qui était conforme au principe de la proportionnalité et n'était aucunement en lien avec la nationalité française du recourant, qui était connue dès sa postulation.

Si par impossible le licenciement devait être considéré comme contraire au droit, il fallait constater l'impossibilité de réintégrer l'intéressé – réintégration à laquelle elle s'opposait d'ores et déjà – et ne lui allouer que l'indemnité correspondant au minimum prévu par le SPVG.

c. Le 18 septembre 2024, le recourant a persisté dans ses demandes de production d'actes, notamment les procès-verbaux caviardés des séances du CA relatives à son engagement ; le rapport de synthèse adressé par K_____, responsable RH, à O_____ le 30 novembre 2023 et tout échange de correspondance entre les deux précitées ; l'analyse et le test de personnalité le concernant, établis lors de la procédure de recrutement ; les documents établis par P_____ et Q_____ à la suite de l'entretien du 19 octobre 2023 ; le rapport établi par M_____, directeur du CFI ; tout échange de correspondance entre K_____ et H_____ au sujet de son recrutement.

d. Par courrier du 9 janvier 2025, la ville s'est opposée à la production de ces documents, estimant les demandes non déjà formulées dans le recours comme irrecevables.

e. Les 19 février et 26 mars 2025, le juge délégué a tenu deux audiences de comparution personnelle et d'enquêtes.

e.a I_____, dûment convoquée, a adressé à la chambre administrative, le jour même de l'audience, un courrier anticipé par courriel dans lequel elle disait n'être « pas en mesure » de se présenter à l'audience, demandant à se voir excuser « si possible définitivement ». Faisant l'objet d'une enquête administrative à raison plus ou moins des mêmes faits qu'elle estimait inexistantes, elle n'était pas en mesure de déposer en qualité de témoin, ceci aussi au regard des instructions reçues de son employeur.

e.b K_____ était responsable RH du C_____. Elle avait donné sa démission pour le 31 mars 2025. Le processus de recrutement de A_____ avait été celui, classique, d'un cadre supérieur. Il avait été entièrement mené par ses soins, que ce soit l'annonce, la mise en concours, les deux entretiens et la mise en situation. Il y avait aussi eu une proposition de salaire émise par le service de la direction des RH, rattaché à un autre département, ce qui constituait une démarche standard à la ville.

I_____ lui avait dit, au moment où le poste avait été ouvert, qu'une de ses connaissances allait postuler. Elle ne lui avait même pas donné de nom, mais lui avait dit que quelqu'un qu'elle connaissait en privé allait postuler, sans faire de recommandation particulière.

Elle n'avait vu aucun problème dans le processus. S'agissant de la domiciliation, il y avait eu une discussion lors des entretiens, au terme de laquelle il était convenu que A_____ s'établirait dans le canton de Genève, étant précisé qu'il avait dit avoir trouvé un appartement avant la fin du processus de recrutement.

Il y avait effectivement une autre personne bien placée dans le processus de recrutement. Il était toutefois faux de dire que les RH avaient préavisé en faveur de l'engagement de cette personne. Les tests psychométriques avaient été effectués par la direction des RH. Une restitution en personne ainsi qu'un rapport leur avaient été faits, ainsi qu'aux candidats. Ensuite, ces tests étaient apportés au dossier et constituaient l'un des multiples éléments susceptibles de fonder la décision, laquelle avait été prise par le comité de sélection dont elle faisait partie. Celui-ci était composé de quatre personnes : outre elle-même, il y avait I_____, L_____ et J_____. C'était une discussion au terme de laquelle toutes les précitées étaient d'accord sur le choix de recruter A_____. Le processus au sein de la ville était que le département menait le recrutement entièrement et soumettait le dossier au CA pour aval lors de l'une de ses séances.

Lors du premier passage au CA, celui-ci avait émis une réserve sur le lieu de domiciliation de A_____. Il y avait eu des questions sur la commune précise dans laquelle il devait s'établir. La réserve avait eu pour conséquence qu'il n'avait pas été statué sur la candidature lors de cette séance et que le dossier devait être présenté à nouveau quelques semaines plus tard, après clarification. Celle-ci avait été que la commune devait être E_____. Il y avait eu accord du CA au second passage.

Lors du premier tri des dossiers, il y en avait une trentaine environ. Elle ne se souvenait plus si dans son dossier de postulation, A_____ avait mis une adresse en Suisse, mais on comprenait qu'il était à F_____ car il travaillait là-bas avec mention « en cours » par rapport à cet emploi. Cela était également apparu lors de la recherche d'une date pour l'entretien. Le fait que A_____ était domicilié à F_____ au moment de sa candidature était ainsi connu par tous les membres du comité de sélection. Le premier entretien avait été effectué par elle-même et L_____. Lors de cet entretien, elle avait posé la question standard de savoir si le candidat connaissait une personne qui travaillait au sein de l'administration municipale. Il avait dit que I_____ était l'une de ses connaissances, ce dont il avait

été pris note. Il n'y avait pas de recommandation de la part de I_____. Les autres membres du comité de sélection avaient été informées. Pour elle, la ville disposait de tous les renseignements utiles pour décider ou non de l'engagement de A_____, et ce dernier avait les compétences et l'expérience nécessaires pour occuper la fonction. Elle pouvait affirmer que les supérieurs directs du précité étaient satisfaits des prestations fournies pendant la période où il avait travaillé.

Au sein du C_____, transmettre des offres d'emploi à son réseau professionnel était encouragé. Lors des séances de coordination qui avaient lieu une fois par mois et qui rassemblaient notamment les chefs de service, les futures ouvertures de poste étaient annoncées et il était expressément demandé de les communiquer à d'éventuelles personnes jugées compétentes.

C'était elle qui avait été chargée d'informer A_____ de son licenciement. Elle avait reçu l'information de H_____, cheffe du C_____, la veille au soir du jour où le précité ainsi que d'autres personnes devaient être informés. Elle avait eu H_____ au téléphone, ainsi que d'autres membres du CA, afin d'avoir les raisons de cette décision. Un rendez-vous avec A_____ et L_____ avait été organisé le lendemain matin, rendez-vous au cours duquel elles l'avaient informé de la fin prochaine de ses rapports de service. Quant aux raisons, elle n'avait pas eu d'informations à donner à l'intéressé, si bien qu'elle avait uniquement pu lui annoncer la fin de son contrat. Elles n'avaient même pas l'information des modalités de départ. Elle lui avait néanmoins dit qu'un communiqué de presse serait publié dans la journée. J_____ lui avait dit souhaiter communiquer en interne la nouvelle du licenciement, mais elle-même n'avait pas été associée à cette démarche. Son but était d'apaiser le climat au sein du département après les articles de presse. La situation était toutefois restée tendue au sein du département. A_____ n'étant alors pas formellement libéré de l'obligation de travailler, il était resté au bureau, et cela avait été très compliqué pour tout le monde, entre les gens qui souhaitaient le « reconforter » et ceux qui « faisaient la mauvaise langue » dans le couloir. Lorsque A_____ avait appris la nouvelle de son licenciement, cela avait été très dur pour lui et il avait essayé de tenir autant qu'il pouvait. Elle avait essayé de l'accompagner. Ils étaient sortis ensemble pour aller prendre l'air ; elle avait vu tous les signes de quelqu'un qui faisait une crise d'angoisse et lui avait dit qu'il faudrait qu'il soit entouré. Elle avait appelé le service santé, qui l'avait redirigée vers les urgences des HUG, indiquant à l'intéressé où cela se trouvait et demandant à son assistante d'accompagner ce dernier.

Un licenciement ainsi annoncé publiquement était une première pour elle, tant dans le cadre de son engagement à la ville que dans ses 20 ans d'expérience préalable dans le secteur public et privé.

S'agissant de la domiciliation, il y avait une zone de domiciliation dont le candidat devait être informé dans le processus de recrutement. S'il n'était pas domicilié dans la zone au moment de son engagement, il disposait de six mois pour le faire. Cela

était valable pour tous les collaborateurs fixes, quel que soit leur degré de responsabilité.

e.c L_____ était responsable de l'unité _____ au C_____ et travaillait pour la ville depuis 2010. Elle avait participé au recrutement de A_____. Il s'agissait de remplacer le _____, qui prenait sa retraite au 1^{er} avril 2024. L'idée était d'anticiper ce remplacement pour qu'il puisse y avoir une période de « recouvrement » où le nouveau titulaire ait la possibilité d'apprendre de l'ancien. Un processus classique de recrutement avait été lancé, avec une mise au concours et entretiens, pour sélectionner au final deux candidatures, dont celle de A_____. L'autre était une dame. Pour les deux finalistes, il y avait eu un test de mise en situation et un test RH. Le comité de sélection était composé des deux co-directrices du département à l'époque, soit I_____ et J_____, d'K_____ pour les RH et d'elle-même. Le choix final s'était porté sur A_____. Ce n'était pas son premier choix, mais un consensus avait été atteint après discussion. Les premiers entretiens avaient été effectués par elle-même et K_____. Cette dernière avait fait une présélection des dossiers, et elle-même avait ensuite vérifié qu'il n'y avait pas de dossiers intéressants qui auraient été mis de côté. Il y avait eu un peu plus de 30 postulations et environ dix dossiers avaient été sélectionnés pour un premier entretien. Dans le dossier de candidature de A_____ était indiquée une adresse en Suisse. Néanmoins, tous les membres du comité de sélection savaient qu'il travaillait à F_____, si bien que la question lui avait été posée soit au premier entretien, voire avant. Ce n'était pas elle qui avait contacté les candidats pour leur demander leurs disponibilités. I_____ avait indiqué qu'une de ses connaissances allait postuler. Dès le premier entretien avec A_____, les autres membres du comité de sélection savaient que c'était de lui qu'il s'agissait. C'était K_____ qui l'avait mentionné, I_____ n'ayant rien dit à ce sujet à son souvenir.

Elle avait préparé le test de mise en situation, en présentant le contenu à J_____, qui l'avait légèrement adapté. À sa connaissance, I_____ n'avait pas vu le contenu du test à l'avance. Pour le test RH, le mandataire interne avait fait un retour oral sur les résultats, en plus du détail écrit desdits résultats. Il en était ressorti qu'il y avait deux points d'attention, à savoir d'une part un trait de caractère anxieux, et des résultats pas très élevés en termes de rigueur. C'était l'un des éléments, parmi d'autres, qui faisait qu'elle préférait l'autre candidate au départ. Lors du deuxième entretien avec I_____, cette dernière et A_____ se tutoyaient.

À l'issue des entretiens, elle-même et K_____ étaient favorables à l'engagement de l'autre finaliste, et dans un premier temps J_____ s'était aussi ralliée à leurs arguments. C'était donc surtout I_____ qui avait été favorable à l'engagement de A_____. Elle ne voulait pas l'autre candidate et avait indiqué que si A_____ n'était pas choisi, il faudrait recommencer le processus *ab ovo*.

Elle-même était appelée à être la supérieure hiérarchique directe de la personne qui serait engagée. Au moment où K_____ lui avait indiqué qu'il y avait des liens entre A_____ et B_____ qui travaillait aussi au département mais qu'elle ne connaissait

pas, elle en avait parlé avec J_____, lui disant souhaiter contacter l'intéressé pour savoir pourquoi ce point n'avait pas été mis en avant alors que la question y relative avait été clairement posée lors des entretiens (à savoir « connaissez-vous quelqu'un qui travaille pour la Ville de Genève ? »), étant précisé qu'il avait mentionné connaître I_____ mais pas évoqué d'autres personnes. J_____ lui avait dit qu'elle pouvait contacter A_____, ce qu'elle avait fait par téléphone car il ne travaillait pas encore à Genève. Elle voulait que ce point soit éclairci avant d'aller plus loin dans le processus d'engagement car il y avait pour elle une potentielle perte de confiance. Lors de cet appel, il lui avait indiqué avoir estimé plus utile de mentionner la connaissance de I_____ que de B_____, qui travaillait dans un autre service. Il avait estimé que cela n'était pas pertinent, vu qu'elle n'était pas en lien avec lui au plan professionnel. I_____ avait eu connaissance de cet appel car elle en avait formalisé le contenu dans un courriel à l'attention des deux co-directrices. Elle y mentionnait que, pour elle, le problème était clos. I_____ l'avait appelée. Celle-ci n'était pas du tout contente du fait qu'elle avait contacté un candidat alors que le processus de recrutement n'était pas terminé, et lui avait dit que c'était elle qui était en charge de ce processus et des RH en général. Cette scène s'était déroulée avant que A_____ ne commence à travailler et ne signe un contrat d'auxiliaire, mais après la sélection finale. Elle s'était sentie agressée et n'avait pas compris la virulence de ses remarques, alors même qu'elle était appelée à être la supérieure directe de l'intéressé et qu'elle avait parlé de cet appel avec J_____. Elle travaillait du reste davantage avec cette dernière car elle était compétente pour l'aspect _____.

A_____ avait travaillé entre quinze jours et trois semaines à la ville avant de faire l'objet de la procédure de licenciement, étant précisé que son prédécesseur était encore là pendant cette période. Il avait donc effectué ces deux ou trois semaines en tant qu'auxiliaire et avait ensuite été en arrêt maladie. Durant cette brève période, il n'avait pas fait l'objet d'un entretien d'évaluation et travaillait étroitement avec son prédécesseur R_____, qui était encore en poste. Elle avait demandé à ce dernier ce qu'il pensait de A_____ et il lui avait dit qu'il connaissait bien le domaine et posait de bonnes questions. Elle avait demandé à A_____ un rapport sur les _____ et il lui avait rendu dans les temps un rapport satisfaisant.

Elle avait été chargée avec K_____ d'annoncer à A_____ son licenciement, sauf erreur tard la veille au soir par le biais d'un échange de messages téléphoniques. C'était K_____ qui était en première ligne et qui lui avait donné les quelques informations dont elle disposait. Il fallait se coordonner pour recevoir A_____ et lui annoncer la nouvelle en même temps que B_____ qui recevait la nouvelle de son propre licenciement. Elle avait eu très peu d'informations ; elle et K_____ n'avaient pas de motifs spécifiques à lui communiquer. De son point de vue personnel, cela ne se justifiait pas de licencier A_____. C'était clairement une démarche exceptionnelle. Lorsqu'elles avaient annoncé la nouvelle à A_____, elles avaient vu qu'il était très affecté, et avec sa collègue elles étaient convenues

de lui dire qu'il pouvait partir. À ce moment-là toutefois, il était prévu qu'il revienne travailler.

Elle ne s'était pas du tout occupée du licenciement de B_____. A_____ n'avait avec cette dernière aucun lien fonctionnel ou hiérarchique. Ils n'étaient pas amenés à travailler ensemble.

e.d S_____, adjointe administrative au service _____ du C_____, avait participé à l'engagement de B_____, avec laquelle elle avait travaillé. Le comité de recrutement, en tout cas lors du deuxième entretien, était composé d'elle-même, de T_____ et d'U_____. I_____ n'avait pas participé au processus de recrutement de B_____, mais cette dernière avait eu connaissance de l'ouverture du poste par I_____. Celle-ci n'avait pas demandé au comité de sélection d'engager B_____. Il n'y avait par ailleurs pas de consigne particulière concernant la transmission à des tiers des offres d'emploi, mais dans la mesure où celles-ci étaient publiques, il n'y avait pas de problème à les transmettre.

e.e A_____ a indiqué avoir été en arrêt maladie jusqu'à fin juin 2024. Il avait cherché un travail en Suisse et s'était inscrit à l'office cantonal de l'emploi dès qu'il avait appris la nouvelle de son licenciement. Il avait envoyé une centaine de candidatures sans succès, obtenant deux entrevues sans que cela n'aille plus loin. Avec sa compagne, ils avaient décidé de retourner en Île-de-France. Son ancien employeur lui avait proposé une mission temporaire en dessous de ses qualifications, qu'il avait acceptée pour ne pas se retrouver sans aucun revenu, ce qui s'était néanmoins produit pendant six mois. En Suisse, il n'avait pas une durée suffisante de cotisation pour bénéficier de l'assurance-chômage et n'y avait pas droit non plus en France, car il était dans la fonction publique et avait quitté son emploi volontairement après avoir reçu la décision d'engagement à la ville. Il continuait à chercher un emploi en France.

Il avait rencontré I_____ lors d'une soirée privée familiale organisée par la famille d'un ami proche, V_____, qui était lui-même un cousin par alliance de I_____. Cela se passait à l'été 2020. Sa compagne ne la connaissait pas plus que lui avant cette soirée. Lors de celle-ci, ils avaient discuté avec I_____ de leur métier respectif, en particulier de l'aspect _____. Elle lui avait dit chercher à recruter quelqu'un et il lui avait répondu qu'une de ses collègues, qui était responsable de la construction des _____ en Île-de-France, correspondait à ce profil et qu'il pouvait les mettre en contact, ce qu'il avait fait par la suite sans avoir de retour direct.

Par la suite, ils avaient échangé une demi-douzaine de messages sur une période de trois ans. Il avait décidé avec sa compagne de se rapprocher « de la montagne et des lacs » et il avait demandé une ou deux fois par message à I_____ si elle avait des contacts à propos de tel ou tel poste, notamment dans le canton de Vaud.

Elle lui avait ensuite envoyé un premier message pour lui demander si lui-même et B_____ cherchaient toujours à se rapprocher de la région, car il y avait un poste _____ ouvert au C_____, et elle lui avait envoyé l'annonce. C'était ainsi que sa

compagne avait postulé et avait été engagée, étant précisé qu'elle avait postulé auprès du service de _____, sans forcément que I_____ soit au courant de cette postulation, pour un poste d'auxiliaire. Sa compagne avait été engagée comme auxiliaire en juillet 2023. C'était un engagement pour un an environ, avec cependant une volonté affichée de pérenniser le poste. En juillet 2023 également, I_____ lui avait envoyé un message pour l'informer de l'ouverture prochaine d'un poste financier correspondant à son profil. L'annonce était parue fin août 2023 et lui avait été transmise par sa compagne, par l'intermédiaire d'une collègue.

I_____ n'avait jamais été une proche ni une amie. C'était une simple connaissance. Il n'y avait pas à son sens de motifs pour elle de se récuser.

Il avait indiqué l'adresse de sa compagne à E_____ sur sa lettre de motivation et son CV. Il s'agissait en effet d'une lettre destinée à montrer sa motivation. Il était alors en poste à F_____, ce qui était clair et également indiqué sur ces documents, mais il voulait montrer que c'était un vrai choix d'expatriation pour lui, et qu'il était en mesure d'habiter le canton de Genève dès son éventuelle entrée en fonction. Une lettre de motivation n'avait « pas de valeur contractuelle ». À partir du moment où sa compagne s'était installée à Genève, ils alternaient les week-ends entre Genève et F_____.

À aucun moment du processus de recrutement il n'avait dissimulé qu'il était en poste à F_____ ou qu'il y résidait. Cela avait même été pris en compte dans l'organisation des rendez-vous et la logistique du recrutement. Ainsi, les tests (mise en situation et test de personnalité) avaient été regroupés sur une seule journée pour lui permettre de ne faire qu'un seul déplacement.

Le jour où il avait appris son licenciement, il avait commencé à travailler lorsqu'K_____ était venue le chercher et l'avait mené dans un bureau où il avait eu une entrevue avec elle et L_____. Elles lui avaient indiqué que le CA avait décidé de le licencier. Elles ne connaissaient pas les motifs ni les modalités de cette décision, qui n'était pas liée au travail fourni, mais plutôt au contexte médiatique, dont il était un « dommage collatéral ». On lui avait demandé de rentrer chez lui, ce qu'il avait fait, mais l'après-midi K_____ l'avait appelé pour lui dire qu'il devait revenir le lendemain matin. Il avait lu le courriel d'annonce au département de J_____, ainsi que le communiqué de presse. Il était sous le choc, car il s'attendait à ce que son employeuse le protège et non à ce qu'elle le licencie.

Lors des entretiens de recrutement, il n'avait pas mentionné sa relation avec B_____, considérant que cela n'était pas pertinent, car ne concernant pas ses qualifications pour le poste. Il n'y avait aucun lien particulier entre leurs deux postes, et pas de sujet commun entre les deux fonctions. En revanche, il avait communiqué aux RH son certificat de PACS en novembre 2023, donc avant son engagement et avant l'appel de L_____ à ce sujet.

e.f À l'issue de la seconde audience, un délai a été fixé aux parties pour leurs demandes et observations finales, après quoi la cause serait gardée à juger.

f. Le 16 mai 2025, la ville a conclu préalablement à l'audition de M_____ et J_____, au rejet des demandes de production de pièces sollicitées par le recourant et à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle tenait à disposition de la chambre administrative le rapport du CFI pour autant que le recourant n'y ait pas accès, et principalement au rejet du recours.

g. Le 16 mai 2025, A_____ a persisté dans ses conclusions. À défaut de réintégration, dans la mesure où la ville avait déjà repourvu le poste, il concluait à l'allocation d'une indemnité fixée au maximum légal, soit douze mois de salaire avec intérêts à 5% l'an à compter de la fin des rapports de travail. Il a joint plusieurs pièces nouvelles.

h. Le 28 mai 2025, la ville a demandé que l'une de ces pièces nouvelles soit écartée du dossier. Il s'agissait du rapport de synthèse (expurgé de tout nom de personne à l'exception du recourant) adressé par K_____ à O_____ le 30 novembre 2023. Ce document était une note interne, contenait des données de tiers et était vraisemblablement entré en possession du recourant par le biais d'une violation du secret de fonction, et donc obtenue illégalement.

i. Le 19 juin 2025, le recourant s'est adressé à la chambre administrative en s'opposant à ce que la pièce précitée soit écartée du dossier. Elle avait été obtenue de manière licite et aurait en fait dû être spontanément adressée à la chambre administrative par la ville, dont le dossier était incomplet.

j. Sur ce, 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 LPA).
- 2.** Les parties ont présenté des demandes d'administration de preuves, sollicitant l'audition de témoins et l'apport de pièces.

2.1 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), 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 II 218 consid. 2.3). 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 140 I 285 consid. 6.3.1). 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 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_24/2017 du 13 décembre 2017 consid. 2.2).

2.2 En l'espèce, la chambre de céans a donné suite à plusieurs demandes d'administration de preuves puisqu'elle a ordonné la comparution personnelle des parties et entendu K_____, L_____ et S_____, étant précisé qu'elle a aussi convoqué I_____, qui sans valablement s'excuser a clairement fait comprendre qu'elle ne déférerait pas aux convocations de la chambre de céans. Les demandes visant ces objets sont dès lors devenues sans objet.

Pour le surplus, l'audition des autres témoins et la production des pièces demandées n'apparaît pas nécessaire à la résolution du litige, vu d'une part son objet, à savoir une résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai, mais aussi et surtout du fait que les nombreuses pièces au dossier et les auditions résumées ci-dessus permettent de se faire une idée claire et complète du déroulement des faits pertinents. La chambre de céans est ainsi en mesure de juger la présente cause sans donner suite aux autres demandes d'actes d'instruction, qui seront en conséquence refusées.

3. La ville demande que la pièce n° 45 du recourant soit retranchée du dossier.

3.1 La question de savoir quels sont les moyens de preuve admis en procédure administrative est régie, devant les autorités cantonales, par le droit cantonal, sous réserve de dispositions de droit fédéral (ATF 139 II 7 consid. 5).

La LPA ne règle pas le sort des preuves obtenues illégalement. Pour la doctrine, la problématique doit être traitée en relation avec le principe du procès équitable inscrit à l'art. 29 al. 1 Cst. et 6 § 1 la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101). Selon certains auteurs, les preuves obtenues par des moyens illégaux ne peuvent être utilisées que si elles auraient pu être recueillies d'une façon légale ou si un intérêt public important le justifie (Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2^e éd., 2015, p. 239 ; Pierre MOOR/Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3^e éd., 2011, p. 297 ; ATA/583/2022 du 31 mai 2022 consid. 4a ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 6a). D'autres précisent que les moyens de preuve obtenus sans respecter des prescriptions d'ordre doivent faire l'objet d'une pesée d'intérêts pour être exploités : il s'agit de mettre en balance, d'une part, l'intérêt public à la manifestation de la vérité et, d'autre part, l'intérêt de la personne concernée à ce que le moyen de preuve ne soit pas exploité (Christoph AUER, Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, *ad* art. 12 PA). D'autres, enfin, plaident pour une application analogique des règles très détaillées contenues à l'art. 141 du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0), lesquelles seraient l'expression du procès équitable selon l'art. 29 al. 1 Cst. (voir les références doctrinales citées au consid. 3.1 de l'ATF 139 II 95). En procédure civile, le législateur n'a pas renvoyé au système prévu pour la procédure pénale,

mais a opté pour une formulation laissant au juge un large pouvoir d'appréciation. À teneur de l'art. 152 al. 2 du code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC - RS 272), le tribunal ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant.

S'agissant du Tribunal fédéral, il déduit du droit à un procès équitable l'interdiction de principe d'utiliser des preuves acquises illicitement (ATF 139 II 7 résumé *in* SJ 2013 I 179 ; ATF 136 V 117 consid. 4.2.2). L'exclusion de tels moyens n'est toutefois pas absolue, le juge devant opérer une pesée des intérêts en présence (ATF 131 I 272 consid. 4). Ces règles sont également applicables aux procédures régies par la maxime inquisitoire, telle la présente procédure (art. 19 LPA, qui parle à tort de maxime d'office). L'utilisation de moyens de preuves acquis en violation de la sphère privée ne doit en outre être admise qu'avec une grande réserve (ATF 139 II 7, résumé *in* SJ 2013 I 179 ; ATF 120 V 435 consid. 3b ; ATA/576/2014 précité consid. 6b).

3.2 En l'espèce, il apparaît probable que la pièce en cause ait été transmise au recourant par le biais d'une violation du secret de fonction – le recourant prétend certes le contraire, tout en s'abstenant de donner la moindre précision sur le mode d'obtention du document. De plus, son utilité pour la manifestation de la vérité est très limitée, puisqu'elle correspond pour l'essentiel aux déclarations d'K_____ résumées dans la partie en fait du présent arrêt.

Il découle de cette pesée d'intérêts que la pièce en cause doit être retranchée du dossier, ce qui sera constaté dans le dispositif du présent arrêt.

- 4.** Bien que le recourant n'ait abordé la question de son droit d'être entendu que dans la procédure non contentieuse et n'en fasse pas un grief spécifique dans ses écritures – l'intimée y a néanmoins consacré plusieurs développements dans les siennes – devant la chambre de céans, cette dernière doit examiner le droit d'office.

4.1 Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst., comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 et les arrêts cités ; 135 I 279 consid. 2.3). La procédure administrative genevoise exige donc de l'autorité qu'elle entende les parties avant de prendre une décision (art. 41 LPA). 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 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Cependant, l'autorité, soit aussi bien les autorités administratives que les juridictions administratives (art. 1 al. 2 LPA), n'est pas tenue d'entendre les parties avant de rendre des décisions lorsqu'il y a péril en la demeure (art. 43 let. d LPA).

En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que 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 (ATF 144 I 11 consid. 5.3 *in fine* ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). 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_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités). 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_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2 et les arrêts cités).

4.2 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 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). 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 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; 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 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c).

4.3 En l'espèce, l'intimée a suivi la procédure en matière de droit d'être entendu à partir du 18 avril 2024, puisqu'à cette date le CA a écrit au recourant pour l'informer de son intention de résilier son engagement, en lui permettant de rencontrer une délégation du CA et en lui impartissant un délai pour se déterminer. Il a ensuite rendu la décision attaquée le 16 mai 2024.

Cela étant, le communiqué de presse diffusé le 9 avril 2024 contient les passages suivants : « le CA s'est réuni en séance extraordinaire le 8 avril dernier. À l'issue de celle-ci, il a pris les mesures et décisions suivantes à l'unanimité de ses membres. (...) S'agissant des engagements controversés, le CA décide qu'il sera mis fin à la collaboration avec les personnes concernées ». Il est donc patent que le CA avait pris la décision de mettre un terme aux rapports de service du recourant le 8 avril 2024 et que les possibilités données par la suite au recourant de s'exprimer ne servaient qu'à respecter les formes. Le fait que le recourant ait reçu l'information de sa cheffe de service et de la responsable RH – visiblement sans aucune motivation – n'y change rien. On ne peut par ailleurs retenir que le CA ait dû prendre la décision précitée en raison d'un péril en la demeure, la pression des médias sur le sujet des engagements controversés ne pouvant être considéré comme tel et ne justifiant pas de passer outre aux droits constitutionnels des intéressés.

Il résulte de ce qui précède que la ville a violé le droit d'être entendu du recourant. Cette violation est grave et ne saurait être réparée par la chambre de céans, qui n'a pas le même pouvoir d'examen ni de décision que l'intimée, dès lors qu'elle ne peut que proposer la réintégration de l'intéressé. Le licenciement du recourant était ainsi contraire au droit sur ce point.

5. Sur le fond, le litige porte sur le bien-fondé de la décision (formelle) de la ville du 16 mai 2024 prononçant le licenciement du recourant en période d'essai.
6. En tant qu'employé de la ville, le recourant est soumis au SPVG et à son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0), étant précisé que selon l'art. 3 al. 2 SPVG, en cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 3 al. 2 SPVG).

6.1 Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). Une évaluation des employées et employés en période d'essai est menée au plus tard après neuf et vingt mois sous forme d'un entretien d'évaluation (al. 5).

Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 SPVG). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (art. 32 al. 2 SPVG). L'art. 336 CO est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 SPVG). L'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (art. 32 al. 4 SPVG).

6.2 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 et est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. 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/1018/2020 du 13 octobre 2020 consid. 4b ; ATA/1184/2018 du 6 novembre 2018 consid. 3b). En particulier, 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 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 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2 ; 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 et les références citées ; ATA/1086/2018 du 16 octobre 2018), ce qui est le cas chaque fois le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles (arrêt du Tribunal fédéral 1C_123/2024 du 9 décembre 2024 consid. 4.1.1).

La période probatoire est en effet aménagée afin de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant

l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (arrêts du Tribunal fédéral 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2 ; 8C_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 5.3.2 et 8C_518/2011 du 18 avril 2012 consid. 6.1). En d'autres termes, avant la fin de la période probatoire, les parties ne peuvent pas s'attendre à ce que les rapports de travail s'inscrivent dans la durée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_370/2021 du 24 juin 2021 consid. 5.1 et les arrêts cités).

6.3 Conformément à l'art. 34 SPVG, après la période d'essai, un employé peut être licencié, par décision motivée du conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de six mois dès la onzième année de service (al. 1 let. c). Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé.

6.4 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a et b CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie : pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. a) ; ou en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. b).

6.5 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 (ATF 142 V 512 consid. 4.2). 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 145 IV 154 consid. 1.1 ; 144 I 170 consid. 7.3).

7. En vertu de l'art. 15 al. 1 LPA, les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser : a) s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire ; d) s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur partialité.

7.1 Selon la jurisprudence, le droit à une composition correcte et impartiale permet notamment d'exiger la récusation des membres d'une autorité administrative dont la situation ou le comportement est de nature à faire naître un doute sur leur indépendance ou leur impartialité. Il tend à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire ne puissent influencer une décision en faveur ou au détriment de la personne concernée. La récusation peut s'imposer même si une prévention effective du membre de l'autorité visée n'est pas établie, car une disposition interne de sa part ne peut pas être prouvée. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle. Cependant, seules des

circonstances constatées objectivement doivent être prises en considération, les impressions purement individuelles d'une des personnes impliquées n'étant pas décisives (ATF 131 I 24 consid. 1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_629/2015 du 1er décembre 2015 consid. 3.1 ; ATA/416/2025 du 16 avril 2025 consid. 5.1.3).

7.2 La ville a édicté une directive générale relative aux règles en matière de conflits d'intérêts, entrée en vigueur le 20 janvier 2021 (ci-après : la directive), définissant comme suit le conflit d'intérêts : « un membre du personnel se trouve dans une situation de conflit d'intérêts lorsque sa fonction lui permettrait de favoriser son intérêt personnel ou celui d'une personne qu'il connaît » (point 4.1 de la directive). Selon le point 4.5 de la directive, il convient par exemple que le collaborateur se récuse, dans l'hypothèse où il est désigné pour participer à un jury ou à un comité d'évaluation, lorsqu'un quelconque lien avec un des candidats ou un des soumissionnaires pourrait le placer dans une situation de conflits d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

- 8.** En l'espèce, le licenciement est intervenu alors que le recourant venait d'entamer sa période d'essai de deux ans, si bien que l'art. 34 SPVG ne trouve pas à s'appliquer.

Il résulte de l'ensemble du dossier que plusieurs des reproches faits au recourant par l'intimée ne sont pas fondés. Il apparaît ainsi que le domicile F_____ du recourant était connu du comité d'évaluation et que le recourant a respecté les règles de l'intimée sur la domiciliation, qui donnent six mois à l'employé pour se domicilier dans la zone prévue à et autour de Genève. Il n'est pas établi que le recourant ait eu avec I_____ des liens qui dépasseraient en intensité ceux qu'il a décrits, quand bien même la précitée semblait très encline à permettre l'engagement du recourant. Enfin, quand bien même la période où le recourant a effectivement travaillé pour l'intimée est extrêmement courte, il a donné satisfaction à sa hiérarchie directe.

Les deux points sur lesquels le recourant a fait preuve d'un certain manque de transparence ont été d'indiquer une adresse genevoise dans sa postulation – ce qui n'a toutefois, on l'a vu, pas eu de conséquence dès lors que dès le début du processus d'engagement, le comité de sélection était au courant de son domicile F_____ – et de ne pas mentionner, malgré une question générale sur ce point, le fait qu'il était le compagnon d'une collaboratrice du C_____, fût-elle auxiliaire. Ce point a néanmoins été aplani par sa future supérieure hiérarchique, L_____, avant son engagement, si bien qu'il peut aussi être en partie relativisé.

Cela étant, il convient de ne pas perdre de vue qu'il ne s'agit pas d'examiner s'il existait une faute du recourant ou un motif fondé de licenciement, mais uniquement de savoir si la continuation du rapport de service s'est heurtée à des difficultés objectives ou n'apparaissait pas souhaitable pour une raison ou une autre, quelle qu'elle soit pourvu qu'elle ne soit pas discriminatoire. À cet égard, le recourant ne peut être suivi lorsqu'il prétend que le véritable motif de son licenciement serait sa nationalité française ou son origine F_____, la raison ayant poussé le CA à agir comme il l'a fait étant une question de régularité d'une série d'engagements au sein de la ville.

S'agissant plus particulièrement du recrutement du recourant, qui seul est en cause dans la présente procédure, il apparaît que I_____ n'aurait pas dû participer à ce processus de recrutement. S'il est permis aux cadres de l'administration de faire appel à leur réseau pour pourvoir un poste et ainsi de répercuter à une personne de leur connaissance une offre d'emploi, il est évident qu'ils ne le feront que s'ils considèrent que la personne a les compétences requises et qu'ils pourraient répondre personnellement du candidat, si bien que leur objectivité lors du processus de recrutement n'est plus garantie. L'instruction de la cause a du reste démontré qu'à l'issue du processus de recrutement, trois des quatre membres du comité de sélection préféraient la seconde candidature, et que c'est I_____ qui a réussi à les rallier, non sans user de quelque pression en indiquant qu'elle voulait engager le recourant et qu'un avis contraire eût dû faire reprendre le processus d'engagement *ab ovo*.

Il apparaît ainsi que le CA était en droit de considérer que la continuation des rapports de service n'apparaissait pas souhaitable en raison de la manière dont le processus de recrutement avait été mené, ce quand bien même les prestations du recourant n'étaient nullement en cause et que ce dernier n'avait lui-même fait preuve de manque de transparence que de manière marginale.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du grief.

9. Il convient enfin de déterminer quelles sont les conséquences de la contrariété au droit du licenciement, laquelle se limite à la violation du droit d'être entendu du recourant.

9.1 Si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, il peut proposer au CA la réintégration de la personne intéressée ; d'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire (art. 105 al. 1 SPVG). En cas de refus du CA, la chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 2 SPVG).

9.2 En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. La chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule comme suit : a) en cas de licenciement immédiat sans juste motif (art. 30 SPVG), l'indemnité s'élève au montant que la personne intéressée aurait gagné si les rapports de service avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou de la durée déterminée fixée dans le contrat ; b) dans les autres cas, y compris en cas de licenciement abusif, l'indemnité s'élève à un montant qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 3 SPVG).

10. En dérogation à l'art. 105 SPVG, lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'art. 336 CO ou des art. 3 ou 10 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg -

RS 151.1) ou sans juste motif au sens de l'art. 30 SPVG, la chambre administrative annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée.

10.1 En l'espèce, l'intimée a d'ores et déjà exclu une réintégration, ce que le recourant semble également avoir fait dans sa dernière écriture en concluant exclusivement à une indemnité égale à douze mois de traitement. Enfin, une réintégration apparaît également exclue du fait que le recourant et sa compagne ont regagné l'Île-de-France. Il y a donc lieu de fixer une indemnité conformément à l'art. 105 al. 3 let. b SPVG.

Dans la mesure d'une part où le recourant se trouvait dans le premier mois de sa période d'essai au moment du licenciement et que, d'autre part, la contrariété au droit du licenciement porte exclusivement sur une question formelle, le licenciement étant en soi conforme au droit, il se justifie de fixer à trois mois du dernier traitement brut, treizième salaire compris, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, l'indemnité due au recourant, soit le minimum prévu par l'art. 105 al. 3 let. b SPVG. Ce dernier y ayant conclu, il y a lieu également de condamner l'intimé au versement d'intérêts moratoires au taux légal de 5%, à partir du 1^{er} jour suivant la fin des rapports de travail.

Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis.

- 11.** Vu l'issue du litige, un émolument – réduit – de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe en partie (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de CHF 1'000.- lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), étant rappelé qu'il n'a pas soulevé le grief qui lui vaut partiellement gain de cause.

Compte tenu des conclusions du recours et du dispositif du présent arrêt, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 17 juin 2024 par A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 16 mai 2024 ;

retire du dossier la pièce n° 45 du chargé de pièces du recourant ;

au fond :

admet partiellement le recours ;

dit que la décision de licenciement est contraire au droit ;

condamne la Ville de Genève à payer à A_____ une indemnité correspondant à trois mois de son dernier traitement brut, treizième salaire compris, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts à 5% l'an à partir du 1^{er} juillet 2024 ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 500.- ;

alloue à A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.- ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; 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, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, 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 Aliénor WINIGER, avocate du recourant ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, Justine BALZLI, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. MAZZA

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :