

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/81/2013-FPUBL

ATA/456/2013

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 juillet 2013

dans la cause

Monsieur X_____

contre

DÉPARTEMENT DE L'URBANISME

EN FAIT

1. Monsieur X_____, architecte, a été engagé le 23 septembre 2009 en qualité d'agent spécialisé par le département des constructions et des technologies de l'information, devenu depuis lors le département de l'urbanisme (ci-après : le département). Il est entré en fonction le 1^{er} octobre 2009 pour une durée maximale de quarante-huit mois. Son taux d'activité était de 100 %. Son traitement était colloqué en classe 17 annuité 19 de l'échelle des traitements du personnel de l'Etat de Genève et il percevait ainsi un traitement annuel brut de CHF 122'117.-.

Selon sa lettre d'engagement, les rapports de service étaient régis par les dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Les trois premiers mois constituaient le temps d'essai. Les délais de résiliation du contrat étaient ceux de l'art. 20 LPAC.

2. La fonction qu'occupait M. X_____ était décrite dans un cahier des charges dont il avait reçu un exemplaire le 26 avril 2010. Elle comportait des activités de conseil dans les départements en matière de constructions, de transformations et de maintenance des bâtiments de l'Etat de Genève, liés aux projets de constructions ou aux programmes de transformation des bâtiments, dont la gestion des différentes étapes des projets dans le cadre des procédures de marchés publics, ainsi qu'à la maîtrise administrative, financière et réglementaire de l'activité du département de même qu'à l'assistance technique au chef de service. Il disposait d'un degré d'autonomie important, d'un poste d'autorité dans l'application de la loi ou des règlements spécifiques, de responsabilités dans la gestion budgétaire et financière. Par sa signature, il pouvait engager l'Etat de Genève financièrement.
3. Dans un courriel du 27 octobre 2011, Monsieur Y_____, supérieur hiérarchique de M. X_____, l'a mis en garde d'avoir à mettre à jour son agenda, d'être présent aux séances de service et de bien classer les documents.
4. Dès janvier 2012, M. X_____ s'est vu confier la tâche de conduire et superviser différents projets de travaux, soit la transformation des laboratoires de Sciences II et Sciences III de l'Université de Genève (ci-après : l'université) ainsi que l'installation de machines à nettoyer les cages dans l'animalerie qui leur était rattachée.

Par courriel à M. Y_____ du 13 janvier 2012, M. X_____ a demandé à remplir le rôle de directeur des travaux à 100 % et il a confirmé avoir pris note que les travaux de Sciences II devaient être terminés à la fin du mois de juin 2012.

5. Par la suite, M. Y_____ a dû intervenir à plusieurs reprises vis-à-vis de M. X_____ pour qu'il suive correctement les travaux des chantiers précités :

- courriel du 29 mars 2012 : M. X_____ n'avait pas transmis depuis le mois d'octobre 2011 une facture finale d'une entreprise ;

- courriel du 21 mai 2012 : Monsieur Z_____, collaborateur au service des bâtiments de l'université, s'était inquiété auprès de M. Y_____ de ce que les plannings des travaux relatifs au laboratoire destinés à Sciences II et III manquaient, de même que tous les bons de commandes aux entreprises. Il demandait que le nécessaire soit fait et que cela lui soit confirmé pour être rassuré sur la tenue des délais ;

- courriels du 22 juin 2012 : plusieurs entreprises avaient besoin de la confirmation de leurs commandes de façon très urgente et M. X_____ devait faire le nécessaire immédiatement ; en outre, il devait régler immédiatement la question du paiement des honoraires d'un intervenant et passer immédiatement les commandes nécessaires à la réalisation des travaux, car cela mettrait en péril les délais de livraison ; afin de permettre la bonne réalisation du projet, il avait engagé un bureau d'architectes pour le soulager, et il le pria de bien vouloir se mettre en rapport avec eux pour que le travail soit fait ; il avait reçu de nombreuses plaintes en rapport avec des problèmes de consommation d'alcool au travail, même si M. X_____ en rencontrait ;

- courriel du 29 juin 2012 : M. X_____ ne participait pas aux rendez-vous de chantier et les entreprises n'étaient toujours pas en possession de leur bon de commande ;

- courriel du 3 juillet 2012 : une entreprise s'était plainte de ne pas avoir été payée et M. X_____ devait immédiatement donner les instructions nécessaires ;

- courriel du 4 juillet 2012 : M. X_____ devait immédiatement faire le nécessaire pour que l'ensemble des bons de commande déjà validés soit transmis à l'architecte du projet ;

- courriel du 6 juillet 2012 : M. X_____ devait transmettre dans les trois jours le planning relatif à l'installation de l'animalerie et lui faire rapport au sujet de l'avancement des travaux. M. Z_____ et le Professeur A_____ étaient très inquiets de voir que ceux-ci n'avançaient pas alors que la tenue des délais de livraison était prioritaire car plusieurs recherches importantes en dépendaient ;

6. Le 9 juillet 2012, le département a sollicité un avis médical du service de santé du personnel de l'Etat de Genève en raison d'une suspicion de consommation exagérée d'alcool. M. X_____ a été convoqué le 11 juillet 2012 pour le 18 juillet 2012, mais il ne s'est pas présenté.
7. Interpellé au sujet du retard dans la réfection des installations de l'animalerie, M. X_____ avait rejeté la responsabilité sur Monsieur B_____, un autre collaborateur du service. Le 11 juillet 2012, lors d'un entretien à ce propos avec ce dernier, M. Y_____ a découvert que celui-ci avait remis le 23 février 2012 à M. X_____ l'intégralité du dossier relatif à ce chantier. M. X_____ l'avait laissé dans un sac en plastique dans son bureau, sans jamais le traiter, ne donnant aucune suite aux relances que lui avait adressées M. B_____.
8. En août 2012, le département a été contraint d'envoyer a posteriori une décision d'adjudication pour régulariser une situation juridique mal réglée par M. X_____. Celui-ci avait confirmé le 25 avril 2012 à une entreprise l'adjudication du mobilier des laboratoires précités pour un montant de CHF 1'000'000.- sans avoir préalablement notifié de décision d'adjudication. La fabrication du mobilier avait débuté en mai 2012 et l'entreprise évincée a fait recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).
9. Dès le 20 août 2012, M. X_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie, totalement ou partiellement selon les périodes, soit, à teneur des certificats médicaux du Docteur C_____ transmis à son employeur :
- certificats des 4 et 13 septembre 2012 : 100 % d'incapacité jusqu'au 30 septembre 2012, puis reprise du travail prévue dès le 1^{er} octobre 2012 ;
 - certificats des 2 et 19 octobre 2012 : 50 % d'incapacité du 1^{er} octobre 2012 jusqu'au 31 octobre 2012 ;
 - certificats des 2 et 26 novembre 2012: 100 % d'incapacité du 25 octobre 2012 au 27 novembre 2012, puis 50 % dès le 28 novembre 2012 pour une durée indéterminée ;
 - certificats des 11 et 18 décembre 2012 : 50 % d'incapacité du 1^{er} décembre 2012 au 13 janvier 2013 passant à 100 % dès le 14 décembre 2012 au 9 janvier 2013 ;
 - certificats des 9 et 28 janvier 2013 : 100 % d'incapacité jusqu'au 3 février 2013, ceci pour une durée indéterminée.
10. A la suite de la réception du certificat médical du 13 septembre 2012 indiquant qu'il avait recouvré sa pleine capacité de travail depuis le 1^{er} octobre 2012, M. X_____ a été convoqué le 18 septembre 2012, par pli recommandé,

pour un entretien de service prévu le 24 octobre 2012. Cette convocation faisait suite à une précédente convocation du 15 août 2012 pour un entretien de service prévu le 11 septembre 2012 qui avait dû être annulé.

L'entretien de service devait porter sur le constat de ses insuffisances de prestations ainsi que sur son attitude générale sur son lieu de travail. Seraient également abordés les problèmes de santé.

11. Le 17 octobre 2012, le service de santé du personnel de l'Etat de Genève a informé la responsable des ressources humaines du département qu'à deux reprises M. X_____ ne s'était pas présenté à ses convocations.
12. Lors de l'entretien de service du 24 octobre 2012, M. X_____ a été entendu par M. Y_____ et Madame D_____, représentant le service des ressources humaines. Un rapport synthétisant cet entretien a été remis à l'intéressé, assorti d'un délai au 22 novembre 2012 pour présenter des observations complémentaires.

A teneur dudit rapport, M. Y_____ avait exposé à M. X_____ les différentes insuffisances de prestations ayant trait à l'exécution des mandats qui lui avaient été confiés pour les laboratoires Sciences II et Sciences III. En outre, M. X_____ n'avait pas respecté le règlement sur les heures de présence obligatoire, selon des exemples qui lui ont été rappelés. Il avait ainsi accumulé un solde négatif de 50 heures de travail « non pointées ». Par ailleurs, il rencontrait des problèmes d'alcool qu'il refusait de prendre en compte, ne s'étant pas présenté aux rendez-vous que le médecin du service de santé de l'Etat de Genève avait fixés.

M. X_____ ne s'est pas exprimé sur les insuffisances de prestations qui lui étaient reprochées. Il a admis le non-respect des règles en matière d'horaires de travail. Il avait oublié de se rendre aux rendez-vous du médecin-conseil. Il admettait également une consommation d'alcool, mais qui ne portait pas préjudice à son travail.

A l'issue de l'entretien, M. Y_____ et Mme D_____ ont informé M. X_____ de l'intention de l'Etat de Genève de mettre fin aux rapports de service, dans le respect du préavis légal de trois mois.

13. Le 26 novembre 2012, M. X_____ a formulé ses observations. Il contestait les termes, le contenu et la forme de l'entretien de service et refusait de contresigner le rapport d'entretien. Il n'avait pas trompé la confiance de sa hiérarchie. Il en voulait pour preuve qu'elle lui avait confié un nombre important de dossiers. Il connaissait parfaitement son métier d'architecte.
14. Le 26 novembre 2012, M. Y_____ a adressé un courriel à M. X_____. Celui-ci s'était rendu sur le chantier de Sciences II et Sciences III alors qu'il était

en arrêt de travail. Il avait donné des ordres et des instructions à différentes personnes et tenu des propos désobligeants. Ces éléments avaient conduit Madame F_____, directrice des ressources humaines, à lui rappeler qu'un membre du personnel de l'Etat de Genève se trouvant en incapacité complète de travail était tenu de rester chez lui.

15. Par courrier du 12 décembre 2012, le secrétaire général du département a résilié les rapports de service de M. X_____ pour le 31 mars 2013, en se référant aux motifs évoqués lors de l'entretien de service du 24 octobre 2012.

Cette décision était exécutoire nonobstant recours.

16. Le 11 janvier 2013, M. X_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision de licenciement précitée. Il demandait à être entendu en vertu de l'art. 31 LPAC. Il contestait les motifs invoqués par son employeur, tant sur le fond que sur la forme. Il joignait une liasse de documents présentés de manière chronologique, sur la base desquels reposait la défense de sa cause.

17. Le 15 février 2013, l'office du personnel de l'Etat de Genève (ci-après : OPE) a répondu au recours pour le compte du département, concluant à son irrecevabilité, subsidiairement à son rejet.

Le recours ne remplissait pas les conditions de recevabilité de l'art. 65 al. 2 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Il lui manquait au moins une brève motivation.

Le licenciement avait été effectué dans le respect des règles de forme. M. X_____ avait pu être entendu lors d'un entretien de service le 24 octobre 2012. Le licenciement d'un agent spécialisé n'était pas soumis à des conditions, si ce n'était le respect des garanties et principes constitutionnels. En l'espèce, les pièces du dossier permettaient de comprendre les problèmes que le département avait rencontrés avec M. X_____ et le caractère insatisfaisant de ses prestations de travail. Les carences relevées étaient graves. Elles touchaient à la qualité de la conduite des mandats qui lui avaient été confiés, au non-respect des horaires de travail ainsi qu'à des problèmes de consommation d'alcool durant celui-ci. Ces motifs étaient suffisants pour justifier la décision prise.

18. La réponse de l'OPE précitée a été transmise à M. X_____ le 18 février 2013 avec un délai au 15 mars 2013 pour répliquer.

19. Le 15 mars 2013, M. X_____ a contesté les reproches adressés à propos de la qualité de ses prestations. Il n'était pas responsable du non-respect des délais. C'étaient les incessantes remarques et messages de son supérieur hiérarchique qui avaient nui au bon suivi des dossiers. Il n'avait jamais donné d'ordres ni d'instructions sur le chantier de Science II alors qu'il était en arrêt maladie. Les

insuffisances de prestations n'étaient pas clairement démontrées, pas plus que le comportement inadéquat répété qu'on lui reprochait.

20. Le 2 avril 2013, l'OPE a dupliqué. Il constatait que M. X_____ ne contestait pas la résiliation des rapports de travail mais en niait les motifs. C'était ce qui expliquait ses conclusions incomplètes.

21. Le juge délégué a convoqué les parties pour une audience de comparution personnelle le 13 mai 2013. M. X_____ ne s'est pas présenté à cette audience. Le département était représenté par M. Y_____ et Mme F_____, l'OPE par Madame G_____.

Selon M. Y_____, la plus grave des insuffisances de prestations était de ne pas avoir respecté les règles en matière de marchés publics dans le cadre du chantier des laboratoires Sciences II et Sciences III. M. X_____ avait adjugé des travaux pour CHF 1'000'000.- sans décision d'adjudication. Il avait commandité des travaux sans respecter les règles de l'accord intercantonal sur les marchés publics du 25 novembre 1994 (AIMP - L 6 05) ni le cadre de ses compétences financières. Le département lui reprochait des retards dans l'exécution du chantier ainsi que dans celui relatif à l'animalerie. Après que le suivi de ce dernier chantier lui avait été confié, il avait oublié de s'en occuper et il avait laissé le dossier dans un sac en plastique qui avait été retrouvé dans son bureau. Le détail de ses insuffisances de prestations se trouvait dans le rapport d'entretien de service du 24 octobre 2012.

D'après Mme F_____, M. X_____ ne faisait plus partie du personnel de l'Etat de Genève depuis le 1^{er} avril 2013. Malgré cela, il continuait à adresser des certificats médicaux à son service.

22. Le 16 mai 2013, M. X_____ a écrit au juge délégué. Il demandait à être convoqué à nouveau. Il avait été hospitalisé et il avait mal agendé la date de l'audience.

23. M. X_____ a été entendu par le juge délégué le 10 juin 2013 en présence de M. Y_____ et de Mme G_____.

Il n'avait pas retrouvé de travail depuis son licenciement. Il contestait avoir adjugé des travaux à une entreprise sans respecter les procédures inhérentes aux marchés publics. La commande en question avait été intégrée à une commande qui avait fait l'objet d'une décision d'adjudication pour un montant de CHF 600'000.- environ. La commande de mobilier supplémentaire avait été rendue nécessaire par l'arrivée d'un nouveau professeur. Il était allé voir la juriste du département pour vérifier s'il était possible d'augmenter la commande de mobilier déjà adjugée pour permettre cette commande supplémentaire. Il avait compris que c'était possible.

Il reconnaissait avoir négligé de traiter le dossier de l'animalerie retrouvé dans son bureau. Il ne voyait pas personnellement l'urgence « d'aller rapidement de l'avant » mais admettait n'avoir rien fait. Il ne souffrait d'aucun problème d'alcool. Il admettait ne pas avoir répondu à deux reprises aux convocations du médecin du service de santé du personnel de l'Etat. Les atteintes à sa santé qu'il avait subies dès l'été 2012 étaient consécutives tout d'abord à une infection urinaire, puis à une dépression liée aux problèmes qu'il avait rencontrés au travail.

Selon M. Y_____, il n'y avait pas eu commande de mobilier supplémentaire en lien avec l'arrivée du nouveau professeur. Dite commande devait faire l'objet d'une décision d'adjudication en 2012, que M. X_____ avait prise sans se conformer aux procédures légales.

Concernant le dossier de l'animalerie, M. B_____ avait essayé de joindre M. X_____ à de nombreuses reprises, sans succès. C'était ce dernier qui lui avait remis de lui-même le 11 juillet 2012 un sac en plastique contenant le dossier qu'il n'avait pas touché. Les explications de celui-ci concernant l'absence d'urgence n'étaient pas crédibles. Les problèmes d'alcool de M. X_____ étaient réels et ne se résumaient pas à des difficultés de cohabitation de l'intéressé avec ses collègues pendant les heures de travail.

24. Le 25 juin 2013, l'OPE a présenté des observations finales pour le compte du département, concluant au rejet du recours. Le département reprochait à M. X_____ d'avoir commis une faute grave en adjugeant à une entreprise une commande de mobilier sans qu'aucune décision formelle d'adjudication n'ait été prise. Il s'en était suivi un recours de l'entreprise évincée, que la chambre administrative avait admis (ATA/309/2013 du 14 mai 2013) si bien que l'Etat de Genève risquait de devoir payer un dédommagement.
25. Le 4 juillet 2013, M. X_____, après avoir demandé un délai supplémentaire, a persisté dans la contestation de son licenciement. Celui-ci était abusif et non fondé. Il n'avait pas commis de faute en rapport avec la procédure d'adjudication et avait respecté scrupuleusement la procédure. Il n'avait fait que confirmer à l'entreprise adjudicataire que le département avait accepté la commande complémentaire consécutive à l'arrivée du nouveau professeur. Il contestait toute responsabilité dans l'absence de suivi du dossier lié aux rénovations de l'installation de l'animalerie. S'il y avait eu du retard dans la conduite des travaux liés aux laboratoires de Sciences II et III, c'était parce qu'il avait eu énormément de travail en rapport avec un autre chantier à l'école de commerce de Saint-Jean et parce que sa hiérarchie n'avait pas admis la façon dont il avait voulu organiser le chantier des laboratoires. Il n'avait jamais fait l'objet d'un entretien d'évaluation avant d'être licencié. Les observations formulées « le 15 février 2012 » par l'OPE ne lui avaient jamais été transmises.
26. 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. 31 al. 1 LPAC; art. 62 al. 1 let. a LPA).
2. Le recourant se plaint à tort de ne pas avoir reçu les écritures de l'OPE du 15 février 2013. Celles-ci lui ont été communiquées le 18 février 2013 et il y a répondu le 15 mars 2013. Son droit d'être entendu a donc été respecté sous cet angle par la chambre administrative.
3. Prévu pour une durée maximale de quatre ans, l'engagement du recourant au titre d'agent spécialisé au sens de l'art. 8 LPAC est de durée indéterminée, ce que confirme le rappel du délai de congé figurant dans sa lettre d'engagement (art. 85 let. g RPAC). Dès lors, les rapports de service peuvent être résiliés par le département, son employeur, au sens de l'art. 2 LPAC, conformément aux modalités prévues à l'art. 24 LPAC, qui s'appliquent à cette catégorie d'agents publics.
4. a. Les membres du personnel de l'Etat de Genève sont protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) étant applicables par analogie (art. 46A du statut qui reprend l'art. 44A RPAC).

b. L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

Le recourant a été en incapacité de travail dès le 20 août 2012. La période de protection s'est étendue jusqu'au 17 novembre 2012. La décision de licenciement, prise le 12 décembre 2012, respecte le délai de protection légal.
5. A teneur de l'art. 24 al. 2 LPAC, lorsque le contrat d'un agent spécialisé est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. L'intéressé est entendu par l'autorité compétente. Il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'agents spécialisés. En particulier, contrairement à celles applicables aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (art. 22 LPAC *a contrario*).

En matière de licenciement d'agents spécialisés, l'administration dispose d'un certain pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut revoir (art. 61 LPA). Comme pour le licenciement des employés, elle 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/300/2013 du 14 mai 2013 ; ATA/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

6. a. En l'espèce, préalablement à son licenciement, le recourant a fait l'objet d'un entretien de service le 24 octobre 2012, à un moment où il avait partiellement repris le travail. De même, l'occasion lui a été donnée, suite à cet entretien, de se déterminer sur les griefs qui lui étaient adressés et qui étaient résumés dans le rapport émis à cette date. La procédure de licenciement a donc respecté son droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). Dans la mesure où la décision attaquée prévoyait que la fin des rapports de service prenait effet le 31 mars 2013, le délai légal de trois mois de l'art. 24 al. 2 LPAC, applicable à son cas, a été respecté. Le licenciement est donc valable à la forme.

b. Sur le fond, il est établi que, le 12 décembre 2012, le département avait d'importants motifs qui le fondaient à prendre la décision querellée, issus des mauvaises prestations fournies par le recourant. L'intimé était légitimé à ne pas admettre qu'un architecte, engagé spécialement pour conduire des chantiers de l'Etat de Genève, qui comportaient des délais d'exécution précis, laisse s'installer un grand désordre, ne prenne pas toutes les dispositions pour passer les commandes en temps utile ou pour que les entreprises commanditées soient payées dans les délais. De même, il n'est pas admissible que l'intéressé ait oublié de traiter une partie du dossier ou qu'il ait passé des commandes sans respecter les règles relatives aux marchés publics, ce qui risque d'entraîner consécutivement la sanction de l'Etat de Genève (ATA/309/2013 précité) et engendrera des conséquences pécuniaires pour celui-ci. Si le recourant admet certains des reproches qui lui sont adressés ou les minimise, les explications qu'il donne au sujet de ceux qu'il conteste ne sont pas crédibles au regard des constats précis et documentés de son supérieur relatifs à ses manquements, mais également des tiers qui devaient collaborer avec lui.

Au regard des motifs de doléances que le département avait accumulés à la fin de l'année 2012, c'est sans arbitraire qu'il a pris la décision de se séparer de son collaborateur, sans qu'il y ait besoin de déterminer si les problèmes d'alcool - susceptibles en eux-mêmes de constituer un motif de licenciement - sont avérés. La décision querellée, qui prenait effet le 31 mars 2013, est donc conforme au droit.

7. Le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 11 janvier 2013 par Monsieur X_____ contre la décision du département de l'urbanisme du 12 décembre 2012 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 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 Monsieur X_____, ainsi qu'au département de l'urbanisme.

Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

E. Hurni

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :