

GE_GERICHTE ATA/1019/2022 vom 11. Oktober 2022

GE Cour de justice, 2022-10-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1019_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/1019/2022 du 11 octobre 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/1019/2022 del 11 ottobre 2022

Regeste

Résumé: Recours d'un employé des TPG licencié avec effet immédiat pour avoir fraudé les horaires de travail, s'octroyant de manière systématique des pauses de midi plus longues que celles inscrites dans l'outil de saisie des horaires. Employé depuis seulement sept mois aux TPG, qui a varié dans ses explications lorsqu'il a été pris sur le fait. La solution retenue par l'employeur est conforme à la jurisprudence fédérale, stricte en la matière. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Le litige concerne la conformité au droit du licenciement immédiat du recourant pour motifs justifiés.

b. Les TPG, établissement de droit public genevois (art. 1 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 - LTPG - H 1 55), sont dotés de la personnalité juridique et sont autonomes dans les limites fixées par la LTPG (art. 2 al. 1 LTPG).

Conformément à l'art. 2 du statut, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) ainsi que par le statut, son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (al. 2). La loi

- 10/18 - A/3639/2021 fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3).

c. Selon l'art. 74 statut, l'employeur et l'employé peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour des motifs justifiés, soit selon l'al. 2, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Selon l'al. 3, le juge apprécie librement s'il existe des motifs dûment justifiés mais en aucun cas, il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler. S'il s'avère que cette résiliation avec effet immédiat était injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. De plus, s'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié. Si l'entreprise s'y oppose, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (art. 76 statut).

d. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en matière de contrat de travail de droit privé, applicable par analogie au vu de la proximité de la formulation de l'art. 74 statut (ATA/1189/2021 du 9 novembre 2021 ; ATA/745/2014 du 23 septembre 2014), la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du 10 décembre 1907 - CC - RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1).

e. Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles

- 11/18 - A/3639/2021 de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 et les références citées). L'indication volontairement inexacte du temps de travail dans le système de timbrage représente également une violation grave du devoir de fidélité de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_301/2017 consid. 4.3.3). Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (arrêts du Tribunal fédéral 8C_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.6 ; 4A_395/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6 ; 4C.114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5).

f. Par exemple, le Tribunal fédéral a jugé que le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise était propre à ébranler ou à détruire le lien de confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne pouvait plus être exigée de la part de l'employeur. En l'occurrence, entraient en considération la position de cadre occupée par le salarié et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage (arrêt du Tribunal fédéral 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). De même, il

a été jugé que le fait de transmettre des données fausses concernant la durée de cours donnés comme moniteur Jeunesse et Sport revenait à remplir les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs. Raisonnant par analogie, le Tribunal fédéral a établi un parallèle avec un travailleur astreint à faire contrôler ses heures de travail au moyen d'une timbreuse et qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbrait pas de manière honnête (arrêt du Tribunal fédéral 2A.72/2005 du 6 mai 2005 consid. 3.3 avec un renvoi à l'arrêt non publié du Tribunal fédéral 2P.29/1993 du 4 juin 1993).

Le Tribunal fédéral a jugé conforme au droit le licenciement d'un travailleur qui avait modifié ses horaires de timbrages à trois reprises durant une période d'un mois, la relation de travail ayant duré un peu moins de dix mois et le plaignant étant conscient qu'aucune manipulation ne serait tolérée par l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6).

- 12/18 - A/3639/2021

Le Tribunal fédéral a aussi jugé conforme au droit le licenciement immédiat, sans avertissement préalable, d'un cadre de la police fédérale en raison de la manipulation à septante-trois reprises au moins du système de timbrage sur une période d'un an. En revanche, dans une autre affaire, il a laissé entendre qu'une unique tricherie de timbrage au cours d'une quinzaine années de service ne constituait pas un motif suffisant de licenciement immédiat, même pour un cadre et sous l'angle restreint de l'arbitraire (Jenny CASTELLA, Le recours au Tribunal fédéral en droit de la fonction publique. Quatre ans de jurisprudence [2015 – 2018], in SJ 2019 II 57 et les références citées).

g. D'après le Tribunal fédéral, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un travailleur sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

h. Le Tribunal fédéral a résumé les critères à prendre en considération en cas de déclaration de résiliation immédiate des rapports de travail dans le droit privé et dans le droit public (ATF 138 I 113 consid. 6). Il a notamment rappelé que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.4), n'était pas sans autre transposable en matière de rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée ; il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. Durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative. En particulier, le droit d'être entendu doit être respecté. Indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout

lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 précité consid. 7.2.1 ; 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 6.2.1). Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit

- 13/18 - A/3639/2021 public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.2 ; 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5).

i. En procédure administrative, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/479/2022 du 3 mai 2022 consid. 4d ; ATA/1198/2021 du 9 novembre 2021 consid. 3b).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/927/2020 précité consid. 4b).

j. De jurisprudence constante, en présence de déclarations contradictoires, la préférence doit en principe être accordée à celles que l'intéressé a données en premier lieu, alors qu'il en ignorait les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (arrêt du Tribunal fédéral 9C_728/2013 du 16 janvier 2014 consid. 4.1.2 ; ATA/381/2022 du 7 avril 2022 consid. 5). 3) a. À titre préalable, il convient d'examiner si l'autorité intimée aurait agi tardivement pour prononcer le licenciement immédiat du recourant.

b. En l'espèce, il ressort du dossier que le recourant a été pris sur le fait le 1er septembre 2021, en rentrant de son domicile à 14h00, alors qu'il avait inscrit dans le système 11h30 à 12h00 comme pause de midi. Le même jour, lors d'un entretien avec le directeur des ressources humaines ad interim, il lui a été signifié que les TPG envisageaient de prononcer son licenciement avec effet immédiat. À teneur du dossier et des témoignages, le recourant n'a pas donné d'explications précises sur les raisons des divergences constatées entre le système et la réalité à ce moment-là. Le recourant a été libéré de l'obligation de travailler le 1er septembre 2021, à l'issue du premier entretien formel. Le lendemain, soit le 2 septembre 2021, lors d'un entretien formalisé dans un document remis à son issue au recourant, les TPG ont décidé de le licencier avec effet immédiat, et le lui ont fait savoir, au vu du manque d'explications fournies et de la situation. Ils lui ont imparti un délai de dix jours pour faire usage de son droit d'être entendu. Les

- 14/18 - A/3639/2021 déterminations du recourant ont été reçues le 10 septembre 2021, mais les TPG précisent, sans être contredits par le recourant, qu'ils n'en ont pris connaissance que le 13 septembre, le 10 septembre 2021 étant un jour de fermeture de

l'entreprise (jour suivant le Jeûne genevois). Ils l'ont finalement licencié le 22 septembre 2021, soit huit jours ouvrables après avoir pris connaissance de ses observations. Il s'est ainsi écoulé trois semaines, dont un jour férié et un jour de fermeture, entre la découverte du motif de licenciement et le licenciement formel du recourant. Les TPG n'ont à aucun moment laissé entendre au recourant qu'ils s'accommodaient de la situation et renonçaient à le licencier.

Dans ces circonstances, compte tenu des exigences découlant de la résiliation des rapports de droit public, soit notamment le respect du droit d'être entendu, l'obligation de rendre une décision motivée ou encore le fait que ladite décision doit émaner d'une autorité habilitée à la signer et non du supérieur hiérarchique direct de l'employé, le temps écoulé entre les événements ayant motivé la décision litigieuse et la notification de cette dernière, n'est pas critiquable, même dans le contexte d'une résiliation immédiate des rapports de travail.

c. Le recourant estime que le licenciement immédiat n'était pas justifié.

Le recourant a été « pris sur le fait » le 1er septembre 2021, rentrant d'une pause de midi qui ne correspondait pas à celle inscrite dans le système. Il ressort du dossier que son comportement s'était produit à plusieurs reprises, puisqu'il a enregistré des pauses de midi similaires à celle constatée le 1er septembre 2021, lorsqu'il devait travailler toute la journée sur le site, une vingtaine de fois depuis son retour sur site après la période de télétravail obligatoire, soit depuis mai/juin 2021. Le recourant estime ne pas avoir fraudé, une seule occurrence ayant été constatée par les TPG.

À cet égard, il sied de constater qu'il a passablement varié dans ses explications, en n'indiquant pas, confronté par ses employeurs, les raisons pour lesquelles ses horaires réels ne correspondaient pas aux horaires inscrits dans le système. Le recourant a en effet indiqué d'abord, selon les témoins, qu'il « revenait de sa pause », avant de reconnaître, dans ses déterminations, que la situation l'avait mené « à un manque de lucidité quant à la rigueur que réclame le travail en entreprise ». Il a d'ailleurs reconnu que ses pointages n'étaient pas exacts. À ce moment, à teneur du dossier et des témoignages, le recourant n'a à aucun moment indiqué qu'il avait travaillé chez lui, sur des documents qui s'y trouvaient.

En outre, pour les TPG, le recourant n'était pas habilité à effectuer du télétravail, celui-ci étant réservé aux employés exerçant leurs fonctions à un taux de 80 % minimum et au bénéfice d'une convention de télétravail, ce qui n'était pas son cas. Son attitude renforce l'impression de mauvaise foi, puisqu'il n'a tout

- 15/18 - A/3639/2021 d'abord rien indiqué, puis estimé, dans ses observations, que l'organisation de ses tâches par son employeur était inadéquate. C'est seulement au stade du recours que l'intéressé, changeant une nouvelle fois de version, a indiqué qu'il avait en réalité rapidement mangé sur site le 1er septembre 2021, avant de retourner chez lui entre 12h00 et 14h00, afin de travailler à son domicile sur des classeurs s'y trouvant, tâche qu'il pouvait effectuer à distance, puis de revenir travailler sur site. Cette explication n'est toutefois corroborée par aucune pièce du dossier, et les témoins entendus ont tous déclaré qu'au contraire, il n'avait donné aucune explication le 1er septembre 2021, alors même que M. F_____ lui avait donné l'opportunité de le faire. En particulier, il aurait par exemple pu indiquer à quelle heure il s'était connecté depuis chez lui, quelles tâches avaient été effectuées, quelles mises à jour préparées, en présentant des captures d'écran ou tout autre document apte à prouver son télétravail durant sa pause de midi.

Dans ces circonstances, sa version des faits ne peut être suivie, étant encore précisé que selon la jurisprudence constante déjà citée, en présence de déclarations contradictoires, la préférence doit en principe être accordée à celles que l'intéressé a données en premier lieu.

Ainsi, il doit être considéré, à l'instar des TPG, que le recourant a violé ses devoirs de service, et que le lien de confiance entre employeur et employé a clairement été rompu. En effet, au vu de la brièveté des rapports de travail, il n'existait pas d'autres circonstances que l'employeur pouvait prendre en considération pour relativiser ou pondérer ce comportement, étant précisé que selon la jurisprudence fédérale, il s'agit d'un cas de violation grave de loyauté de l'employé. L'attitude du recourant, dont ont témoigné tant Mme C_____ que Mme E_____, démontre qu'il n'a pas pris conscience de la gravité de ses actes, dès lors qu'il a commencé par admettre que certains pointages étaient incorrects, avant de remettre la faute sur son employeur.

Tout porte également à croire que ce comportement, s'il n'avait été constaté par l'employeur, aurait perduré. Il ne s'agit donc pas d'une occurrence unique. Les TPG ont également indiqué, sans être contredits sur ce point, que le recourant avait été rendu attentif, lors de son engagement, à l'importance que les TPG apportaient à l'exactitude de l'enregistrement du temps de travail. Il s'agissait d'un outil reposant sur la confiance et les TPG devaient pouvoir compter à cet égard sur la loyauté de leur personnel dans la manière dont les heures de travail sont enregistrées. Le recourant estime qu'aucune instruction ne lui a été donnée sur la manière dont il devait effectuer ses tâches, ni à quel endroit. Il ne prouve aucune de ses allégations, et celles-ci sont d'ailleurs infirmées par le contenu de son évaluation des trois mois, dans laquelle il se déclarait très satisfait, en particulier de l'encadrement et du suivi de Mme C_____, sa supérieure, et par les témoignages à l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

- 16/18 - A/3639/2021

Le fait que le recourant estime que les TPG étaient satisfaits de ses prestations ne change pas ce qui précède. En outre, les TPG ont fait preuve de flexibilité s'agissant des horaires du recourant, afin que celui-ci puisse rendre en temps utile des travaux écrits pour ses études. Aucune circonstance ne permet dès lors de relativiser la gravité des manquements à la loyauté de l'employé.

L'ensemble de ces éléments, couplé à l'attitude du recourant, étaient de nature à permettre aux TPG de considérer, sans abus de leur pouvoir d'appréciation, que le lien de confiance qui les unissait était rompu. Si l'employeur a choisi la voie la plus sévère, cette solution est conforme à la jurisprudence fédérale, stricte en ce qui concerne le pointage et les manipulations des horaires de travail.

Au vu de la rupture claire et irrémédiable du lien de confiance, ainsi que du large pouvoir d'appréciation reconnu à l'autorité intimée, de la faible durée des rapports de service, de la répétition, à tout le moins depuis le retour sur site en mai/juin 2021, du comportement incriminé, la continuation des rapports de service jusqu'au délai ordinaire de résiliation ne pouvait pas être exigée des TPG. Partant, la décision querellée respecte également le principe de la proportionnalité.

Dans ces conditions, le licenciement immédiat du recourant est conforme au droit. Les TPG étaient donc en droit de résilier avec effet immédiat le contrat les liant au recourant. Il en résulte que le recourant ne peut faire valoir aucune prétention de salaire pour la période

ayant suivi son licenciement, ni prétendre à une indemnité.

Mal fondé, le recours sera rejeté. 4)

Compte tenu de l'issue de la présente procédure, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.