

GE_GERICHTE ATA/153/2026 vom 10. Februar 2026

GE Cour de justice, 2026-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_153_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/153/2026 du 10 février 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/153/2026 del 10 febbraio 2026

Erwägungen

E. 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 89 al. 2 SP).

E. 2

La recourante conclut préalablement à la production de l'intégralité des rapports établis par E_____ les 21 février et 2 mai 2025, dont l'intégralité des

- 10/16 - A/2448/2025 PV d'audition et des pièces sur lesquelles les rapports étaient fondés, de l'intégralité du rapport d'audit établi par D_____, dont l'intégralité des PV d'audition et des pièces sur lesquelles les rapports étaient fondés, pièces dont elle avait demandé la production à plusieurs reprises, ainsi que du courriel des TPG à la recourante du 30 janvier 2025 la convoquant à l'entretien du 31 janvier 2025. En ce sens, elle se plaint d'une violation de son droit d'être entendue.

E. 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, 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 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Selon l'art. 67 SP, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'intéressé doit être rapidement entendu ; ses dépositions et celles de toute autre personne sont consignées par écrit (ch. 2). Lorsque l'enquête est terminée, l'employé peut consulter son dossier. Il est informé des faits retenus à sa charge (ch. 3).

E. 2.2

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_463/2024 du 20 février 2025 consid. 5.1). Ce moyen doit par

conséquent être examiné en premier lieu (ATF 141 V 495 consid. 2).

E. 2.3

En l'espèce, les TPG ont indiqué dans la décision querellée que les deux rapports ayant fondé la décision de résiliation et auxquels l'intéressée avait eu accès se suffisaient à eux-mêmes. La production des pièces sur lesquelles le rapport de E_____ se fondait, dont les TPG ne disposaient d'ailleurs pas, n'était pas nécessaire. S'agissant du rapport de D_____, les passages pertinents lui avaient été communiqués et les autres éléments du rapport d'audit n'avaient pas été utilisés à l'appui du licenciement. La chambre de céans relève que les rapports sont circonstanciés et qu'aucun élément ne permet de douter de leur objectivité. Ils exposent de façon claire les griefs reprochés à la recourante. Cette dernière a ainsi été en mesure de comprendre les reproches formulés à son encontre et de se déterminer en connaissance des faits dénoncés. Les parties ont produit un nombre important de pièces, qui suffisent à

- 11/16 - A/2448/2025 l'examen de la cause. Il n'est dès lors pas utile d'ordonner la production de pièces complémentaires relatives au travail des auditeurs. S'agissant enfin du courriel des TPG à la recourante du 30 janvier 2025 la convoquant à l'entretien du 31 janvier 2025, elle n'indique pas en quoi cette production serait nécessaire, étant précisé qu'en tant qu'il s'agit d'un courriel qui lui a été adressé, elle l'a assurément en sa possession. Il ne sera en conséquence pas donné suite à la requête de la recourante dans ce sens. Celle-ci a par ailleurs eu l'occasion de s'exprimer à de nombreuses reprises au cours de la procédure, que ce soit auprès des experts, des intimés ou de la chambre de céans. Elle a pour le surplus été informée de l'intention des intimés plus de deux mois avant que ceux-ci ne prennent la décision querellée. Partant, le grief de violation du droit d'être entendu sera écarté.

E. 3

Dans un second grief, la recourante conteste les motifs de la décision de résiliation des rapports de service prononcée par les TPG le 11 juin 2025.

E. 3.1

Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

E. 3.2

Aux termes de la LTPG, les TPG, établissement de droit public genevois (art. 1 al. 1 LTPG), sont dotés de la personnalité juridique et sont autonomes dans les limites fixées par la LTPG (art. 2 al. 1 LTPG). Les rapports de travail sont régis, outre par la législation fédérale applicable, par le statut, son règlement d'application et ses règlements particuliers et les instructions de service (art. 2 SP). Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (art. 2 al. 2 SP). Le CO, notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 SP).

E. 3.3

Selon l'art. 71 SP, la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant les délais de congés (al. 1). Est considéré comme dûment

justifié, tout motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise (al. 2). Aucun motif abusif, au sens de l'art. 336 CO, ne peut être considéré comme justifié (al. 3). 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 ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (art. 72 al. 1 SP).

E. 3.4

L'art. 71 SP équivaut au licenciement pour motif fondé prévu par les art. 21 al. 3 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997

- 12/16 - A/2448/2025 (LPAC - B 5 05). Comme pour les fonctionnaires de l'administration cantonale, il n'est pas imposé aux TPG de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue impossible, mais uniquement qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. L'intérêt public au bon fonctionnement des TPG sert en effet de base à la notion de motif dûment justifié qui doit exister pour justifier un licenciement en application de l'art. 71 SP (ATA/1096/2025 du 7 octobre 2025 consid. 3.6 ; ATA/1417/2024 du 3 décembre 2024 consid. 3.4). Ledit motif (ou motif fondé s'agissant des art. 21 al. 3 et 22 LPAC) est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1417/2024 précité consid. 3.4). Distinguant la révocation, sanction disciplinaire réservée aux cas particulièrement graves portant atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'employeur public, et le licenciement ordinaire (ou administratif, soit celui pour motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC ou pour motifs graves selon certaines dispositions communales ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1), le Tribunal fédéral considère que le licenciement ordinaire implique que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service, ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur, mais ne présuppose pas nécessairement une violation fautive des devoirs de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles 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 pas éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_676/2021 du 27 juin 2022 consid. 2.3).

E. 3.5

La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce. L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration (arrêts du Tribunal fédéral 8C_676/2021 précité consid. 2.4 ; 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.1 ; ATA/980/2025 du 9 septembre 2025 consid. 4.2).

E. 3.6

Les vacances qui n'ont pas été prises durant l'année civile sont reportées sur l'année suivante (art. 53 al. 8 SP). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO).

- 13/16 - A/2448/2025 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a al. 1 CO).

E. 3.7

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante occupait une fonction de cadre supérieure au sein des TPG, ayant été promue le 1er avril 2024 au poste d'adjointe de direction auprès des RH, colloqué en classe 24 de l'échelle de traitement, soit la classe la plus élevée au sein de l'entreprise (hors direction). De par sa fonction, elle avait un devoir d'exemplarité accru. Or la recourante, qui avait la responsabilité du service et des équipes RH en charge notamment de la gestion du temps de travail et des salaires du personnel, a obtenu en sa faveur deux paiements de vacances : le premier concernait huit jours de vacances payés en décembre 2023 et le second à nouveau huit jours de vacances payés en mars 2024, pour un montant total de CHF 9'520.35. Quoique l'intéressée en dise, ces paiements ont été effectués contrairement aux règles légales applicables. Son allégation selon laquelle elle avait du mal à prendre ses vacances n'est nullement démontrée. Il en va de même de sa prétendue charge de travail. Par ailleurs, des solutions en accord avec les normes statutaires existaient pour pouvoir prendre des jours de repos légalement dus. Il ressort du rapport d'examen de fraude du 21 février 2025 qu'elle ne les a pas explorées ou évoquées, voulant bénéficier d'un avantage pécunier immédiat. Elle a ainsi violé l'art. 329d CO, applicable par renvoi de l'art. 2 SP, et l'art. 53 al. 8 SP, ce qu'elle ne pouvait ignorer en sa qualité de responsable de la gestion administrative et technique du personnel. La « pratique installée » de paiement de vacances dont elle a fait état n'a pas non plus été établie à l'issue de vérifications complémentaires. En sus, l'intéressée a cherché à camoufler le second paiement indû par des manipulations dans le système informatique, instruisant une subordonnée de son service de supprimer la saisie initiale d'indemnités vacances et de créer fictivement des heures supplémentaires. Comme le rapport de E_____ le relève, elle a « singulièrement manqué à ses responsabilités de responsable de la gestion administrative du personnel, et à toutes les dimensions de légalité et d'éthique qui ressortaient de la charte d'entreprise ». L'ATF 138 I 232 cité par la recourante, qui concerne la prise en compte ou non de primes pour inconvénient dans le calcul du salaire afférent aux vacances et payé durant la prise en nature des vacances ne lui est d'aucun secours, cet arrêt ne traitant nullement du cas qui nous occupe d'une cadre supérieure qui a obtenu le paiement de ses vacances en cours d'emploi puis a essayé de camoufler l'un des deux paiements effectués. De même, le fait que « G_____, ancienne responsable des salaires, a attesté avoir dû payer des jours de vacances à certains directeurs sur demande du directeur général » est dépourvu de pertinence, dans la mesure où les membres de la direction sont soumis à une réglementation spécifique autorisant le paiement de vacances indépendamment de la fin des rapports de travail, conformément au règlement de rémunération et de gestion du temps de travail du

- 14/16 - A/2448/2025 collège de direction, dans sa version en vigueur au 1er janvier 2020. De même, elle ne peut justifier ses agissements par le fait « qu'elle a demandé en toute transparence à sa hiérarchie le paiement de 16 jours de vacances », perdant ainsi de vue

qu'elle n'est pas une simple employée pouvant se réfugier derrière l'accord de sa supérieure hiérarchique, mais une cadre supérieure dont le cahier des charges implique qu'elle prenne et assume ses propres décisions. Ces faits sont d'autant plus graves qu'ils ont eu pour conséquence qu'elle ne bénéficiait même plus du minimum légal de quatre semaines de vacances annuelles. En tant que cadre supérieure responsable du service chargé de vérifier que l'ensemble du personnel prenne ses vacances en respectant le cadre juridique, elle a sciemment violé le cadre légal pour son propre intérêt pécuniaire. Ces paiements ont engendré, en sa faveur, un coût supplémentaire à charge de l'entreprise, ces paiements en espèces générant de surcroît des coûts additionnels en matière de cotisations sociales à la charge de l'entreprise. Ces faits donnent une impression de traitement différencié, voire de favoritisme, et la recourante a été favorisée au détriment des finances publiques, les TPG, au bénéfice de subventions étatiques, devant répondre d'une bonne gestion des deniers publics. De surcroît, son comportement, pris dans son ensemble, apparaît en inadéquation avec sa fonction à plusieurs égards. En effet, plusieurs écarts par rapport aux processus formels ressortent du dossier, comme de « gros écarts d'appréciation » et une surévaluation d'un poste RH. Si la recourante fait valoir qu'elle répondait parfaitement au poste en 2022, force est de relever qu'il est apparu dans le cadre de la procédure qu'elle avait modifié son CV, notamment en se rajoutant des compétences de gestion, et se créant fictivement un domicile en Suisse. Enfin, ne seront pas examinés les griefs en lien avec « la prétendue demande de la recourante du service QVT de ne pas s'occuper d'une personne en absence de longue durée pour maladie » et avec la prétendue dérogation aux règles applicables aux congés spéciaux, dans la mesure où la décision querellée n'est pas basée sur ces reproches. Compte tenu de ce qui précède, c'est sans violer le droit ni abuser de leur pouvoir d'appréciation que les TPG ont considéré que la rupture du lien de confiance commandait qu'il soit mis fin aux rapports de service, leur poursuite n'étant objectivement pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de cet établissement. Il découle de ce qui précède que la résiliation des rapports de service querellée repose bien sur des motifs fondés selon l'art. 71 al. 1 SP.

E. 3.8

En tant que le licenciement ordinaire pour motif justifié est conforme au droit en cas de rupture du lien de confiance empêchant le bon fonctionnement de l'entité concernée, les conclusions de la recourante tendant à l'octroi d'une indemnité sont sans objet.

- 15/16 - A/2448/2025 Pour le surplus, la recourante ne se plaint pas de la fin à son droit au salaire au 30 septembre 2025. La décision doit ainsi également être confirmée sur ce point.

E. 3.9

En l'espèce, les TPG ont considéré – de manière bien fondée et sans d'ailleurs être contestés sur ce point – que les comportements de la recourante devaient être considérés comme une faute grave, respectivement conduire à retenir une situation d'abus dans l'hypothèse où une rémunération en sa faveur serait maintenue au-delà de la date de fin des rapports de travail.

E. 4

Dans le cadre de sa réplique, la recourante conclut nouvellement à la délivrance d'un certificat de travail final « signé et daté du 30 septembre 2025, dont la teneur est conforme aux considérants des présentes écritures ».

E. 4.1

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/355/2024 du 12 mars 2024 consid. 1.4).

E. 4.2

En l'espèce, le nouveau chef de conclusions est irrecevable, car il est exorbitant au présent litige, circonscrit par la décision querellée et limité au bien-fondé du licenciement ainsi qu'à la fin du droit au traitement. Le fait que les TPG ont refusé de modifier un paragraphe du certificat de travail intermédiaire après le dépôt du recours n'est pas pertinent dans ce contexte. Mal fondé, le recours sera ainsi rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'300.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'autorité intimée qui, bien que plaidant par une avocate, dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/879/2025 du 19 août 2025 consid. 4). Compte tenu des conclusions du recours, 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).

* * * * *

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