

GE_GERICHTE ATA/480/2020 vom 19. Mai 2020

GE Cour de justice, 2020-05-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_480_2020

FR: GE_GERICHTE ATA/480/2020 du 19 mai 2020

IT: GE_GERICHTE ATA/480/2020 del 19 maggio 2020

Regeste

Résumé: Admission partielle d'un recours contre une décision de licenciement s'étant avérée non fondée sur un motif dûment justifié, au sens du statut du personnel. Examen de l'existence des différents motifs invoqués dans la décision. Annulation de la décision et proposition de réintégration du fonctionnaire.

Erwägungen

E. 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). 2)

Les TPG, établissement de droit public genevois, sont dotés de la personnalité juridique et autonomes dans les limites fixées par la LTPG (art. 2 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 - LTPG - H 1 55). À teneur de l'art. 8 LTPG, les organes administratifs des TPG sont le conseil d'administration (let. a) et le conseil de direction (let. b).

Le conseil d'administration établit le statut du personnel et fixe les traitements, après consultation du personnel (art. 19 al. 2 let. o LTPG). Il nomme et révoque le personnel, sous réserve des attributions du conseil de direction et des dispositions du statut du personnel concernant le droit de recours (art. 19 al. 2 let. p LTPG). 3) a. 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). La loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 200), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 SP).

b. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 34 SP).

c. L'APOP a pour but, par le biais de l'évaluation des prestations de l'employé d'intensifier le dialogue, de contribuer à la bonne marche de l'entreprise et d'identifier les besoins en formation (art. 58 al. 1 SP).

d. Le traitement est versé à l'employé durant sept cent vingt jours, en cas d'absence due à la maladie dûment attestée par certificat médical (art. 31 al. 1 statut). Le plein traitement est versé à l'employé durant sept cent vingt jours civils au maximum – en tenant compte des interruptions d'absence – durant une période de neuf cents jours (art. 37 al. 3 SP).

e. Aux termes de l'art. 63 al. 1 SP, la direction peut décider un changement temporaire ou définitif de l'affectation de l'employé lorsque des raisons médicales rendent un tel changement nécessaire en regard des exigences du service.

Conformément à l'art. 69 SP, si, pour des raisons médicales, un employé ne peut plus exercer sa fonction et qu'il s'est avéré impossible de le reclasser dans l'entreprise, l'autorité d'engagement peut mettre fin aux rapports de service (al. 1). Les raisons médicales doivent être dûment établies par le médecin-traitant de

- 20/27 - A/419/2019 l'employé, en collaboration avec le médecin-conseil désigné par la direction (al. 2).

f. Des mesures disciplinaires allant de l'avertissement écrit, voire le rappel à l'ordre notifié oralement par le chef de service au licenciement avec ou sans effet immédiat pour un motif justifié, conformément aux art. 71 à 74 SP, sont prévues aux art. 64 et ss SP et peuvent être prononcées si l'employé enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, ou dont le comportement est incompatible avec l'exercice de ses fonctions (art. 64 al. 1 SP).

La procédure disciplinaire prévoit notamment que l'employé doit être immédiatement informé des faits qui lui sont reprochés ; les griefs lui sont notifiés par écrit dans les meilleurs délais (art. 67 SP).

g. En application de l'art. 68 al. 2 let. d SP, le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, dès la 10^{ème} année.

h. Aux termes de l'art. 71 SP, la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant les délais de congé (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).

Cette clause 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 (LPAC - B 5 05). Comme pour les fonctionnaires de l'administration cantonale (MGC 2006-2007/VI A 4529 et MGC 2005-2006/XI A 10420), elle n'impose pas 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 du statut (ATA/998/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5d ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 5a). 4)

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit en outre respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 275).

- 21/27 - A/419/2019 5)

En l'espèce, les motifs de résiliation selon les termes de la décision contestée sont : une attitude ayant contribué à rompre le lien de confiance avec la supérieure hiérarchique et les

collègues ; les rapports relationnels compliqués, dénigrants voire méprisants, la difficulté à travailler en équipe, malgré plusieurs fixations d'objectifs, ainsi que l'irrégularité de la présence du recourant en raison d'absences dues à la maladie.

Il convient donc de déterminer si l'existence d'un motif dûment justifié pour procéder à la résiliation des rapports de service, est établie en l'espèce. 6)

S'agissant de l'attitude du recourant qui serait propre à rompre le lien de confiance, la décision indique qu'elle serait démontrée par les « nombreux exemples » fournis lors des divers entretiens ainsi que dans le courrier du

E. 29

novembre 2018 dans lequel les intimés indiquaient leur volonté de procéder à la résiliation des rapports de service, le recourant a demandé que les TPG reviennent sur leur décision. Il a ensuite déposé un recours contre la décision du 19 décembre 2018, concluant à l'annulation de la résiliation. Il faut dès lors considérer qu'il s'est opposé valablement au licenciement au sens de l'art. 71 al. 2 SP, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par les intimés, lesquels ont rendu une décision ne mentionnant que la voie de recours auprès de la chambre de céans prévue par l'art. 89 SP.

Toutefois, les intimés ne se sont pas prononcés sur la possibilité d'une réintégration. Partant, celle-ci sera proposée (art. 72 al. 1 SP). En cas de refus de réintégration, les TPG devront transmettre leur décision à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due, en application de l'art. 72 al. 1 SP. 11) Ce qui précède, conduit à l'admission partielle du recours.

Aucun émolument ne sera perçu bien que les TPG succombent (art. 87 al. 1 2ème phrase LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée au recourant à la charge des TPG (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 26/27 - A/419/2019

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