

GE_GERICHTE ATA/600/2021 vom 8. Juni 2021

GE Cour de justice, 2021-06-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_600_2021

FR: GE_GERICHTE ATA/600/2021 du 8 juin 2021

IT: GE_GERICHTE ATA/600/2021 del 8 giugno 2021

Regeste

Résumé: Conformité au droit du licenciement du recourant, qui n'a pas apporté d'élément probant permettant de penser que le congé avait été donné en temps inopportun ; discussion, dans ce cadre, du caractère probant du certificat médical produit par l'intéressé pour justifier l'existence d'une nouvelle maladie survenue avant le prononcé dudit licenciement. Licenciement reposant sur des motifs dûment justifiés, le recourant ayant adopté une attitude contradictoire et obstructive justifiant qu'il soit mis un terme aux rapports de travail et son employeur ayant mis en œuvre ce qui pouvait être exigé de sa part pour un retour au travail, et ce malgré ses limitations fonctionnelles. Rejet des recours.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Les intimés demandent l'administration de preuves supplémentaires, à savoir l'audition de plusieurs témoins, la production de l'ensemble des dossiers médicaux du recourant ainsi que de ses échanges avec l'assurance-chômage, voire à ce qu'une expertise médicale soit ordonnée.

b. Le droit de faire administrer des preuves sur des faits pertinents, tel que la jurisprudence l'a déduit du 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), n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_376/2020 du 4 décembre 2020 consid. 3.3).

c. En l'espèce, il ne sera pas donné suite aux offres de preuves des intimés. En particulier, les auditions sollicitées ne sont pas de nature à apporter des éléments

- 19/30 - A/422/2020 supplémentaires au dossier. En effet, Mme H_____ et M. I_____ ont participé à l'entretien du 24 octobre 2019, dont le contenu a été retranscrit dans le courrier des TPG du 19 novembre 2019, que les intimés ne remettent pas en cause, étant rappelé que Mme J_____, laquelle a également participé à l'entretien susmentionné, a été auditionnée. Mme K_____ a certes participé à un entretien avec le recourant, mais son témoignage n'apparaît pas être en mesure de fournir d'autres indications que celles données par Mme J_____. Il n'est pas non plus contesté que le recourant a postulé à divers emplois « administratifs » au sein des TPG avant son accident, ni qu'il n'a donné aucune suite aux offres de stage présentées par Mme C_____, si bien que l'audition de Mme L_____ et de MM. M_____ et N_____ ne sera pas non plus ordonnée. Il en sera de même de celle de la Dresse D_____, dont les conclusions ressortent du rapport du 1er octobre 2018, étant

précisé que la Dresse E_____, qui a entretenu davantage de contacts avec le recourant a été entendue, les parties ayant été en mesure de lui poser toutes les questions qu'elles jugeaient utiles au sujet de l'état de santé du recourant.

Il ne sera pas non plus fait droit à la requête des intimés visant à la production du dossier médical du recourant, lequel s'y est opposé, ni à ses échanges avec l'assurance-chômage, qui n'apparaissent pas pertinents. Enfin, aucune expertise médicale ne sera ordonnée, dès lors que le dossier contient suffisamment d'avis et certificats médicaux permettant à la chambre de céans de trancher le litige.

Il s'ensuit que les réquisitions de preuves des intimés seront rejetées. 3)

Le litige porte sur la conformité au droit du licenciement du recourant pour le 31 mars 2020 pour motifs dûment justifiés au sens de l'art. 71 SP. 4) a. 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).

b. Conformément à l'art. 2 SP, 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 SP, 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 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). Le règlement d'application du SP, adopté le 1er janvier 1999 (ci-après : RSP ; état au 30 avril

- 20/30 - A/422/2020 2018), en son art. 1, différencie l'employé, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou déterminée pour un poste à temps complet ou partiel (al. 1), du stagiaire (al. 2) et de l'apprenti (al. 3).

En application de l'art. 68 al. 2 let. c SP, le contrat de travail peut être résilié par l'autorité d'engagement moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, de la deuxième à la neuvième année, ce qui a été le cas en l'occurrence. 5) a. Le recourant se prévaut de la nullité du licenciement du 20 décembre 2019.

b. À teneur de l'art. 73 SP, qui régit le licenciement en temps inopportun par l'employeur, après le temps d'essai, celui-ci ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé durant cent quatre-vingts jours à compter de la sixième année de service, le congé donné pendant cette période étant nul (al. 1 let. b et al. 2).

c. L'art. 73 SP a la même teneur que l'art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO, si bien que la jurisprudence développée sur cette base trouve application. Ainsi, lorsqu'un employé est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection, durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail (cumul dit intralittéral ; ATF 124 III 474 consid. 2b/aa ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_826/2015 du 21 septembre 2016 consid. 3.3.1). Tel est notamment le cas de deux accidents ayant des origines totalement différentes (ATF 120 II 124 consid. 3). En

revanche, une nouvelle incapacité de travail ne fait pas courir un nouveau délai lorsqu'elle est due à la même cause médicale que la précédente, comme une rechute d'une affection précédente (arrêt du Tribunal fédéral 8C_826/2015 précité consid. 3.3.1). Il en va de même en cas d'aggravation de la même maladie (arrêt du Tribunal fédéral 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 5.1).

Le cumul des périodes de protection a par exemple été refusé à un travailleur qui avait connu à intervalle rapproché deux épisodes d'incapacité de travail, attribuée d'abord à un « burn-out » puis à un état dépressif réactionnel, qui trouvaient leur source dans les soucis professionnels de l'intéressé, et plus particulièrement dans son licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du

E. 13

septembre 2007 consid. 5.2). Une influence réciproque entre deux pathologies du travailleur, sous la forme d'une bronchite asthmatique et d'un syndrome anxieux dépressif, a également été retenue, la première ayant contribué à l'apparition de la deuxième (arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2007 du 31 août 2007 consid. 3.2, 5 et 6.2). Il en va de même d'une pathologie coronarienne, dans le cadre de laquelle a été découverte une tumeur rénale, qui a

- 21/30 - A/422/2020 conduit à une dégradation de l'état psychique du patient et a nécessité son hospitalisation pour un trouble de l'adaptation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_706/2016 du 4 août 2017 consid. 3.5). En effet, selon l'expérience générale de la vie, de graves et longues atteintes à la santé peuvent rejaillir sur les relations familiales, et l'impossibilité prolongée d'exercer son activité professionnelle peut aussi constituer une source de stress social, par la crainte de perdre son emploi et d'avoir des difficultés financières (arrêt du Tribunal fédéral 4A_706/2016 précité consid. 3.5).

d. Il incombe à l'employé d'apporter la preuve de l'existence d'un empêchement de travailler (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 - CC - RS 210). Pour ce faire, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical, à savoir un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat médical ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 8C_619/2014 du 13 avril 2015 consid. 3.2.1 ; 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2).

En effet, l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve ; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (est souvent cité l'exemple du travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié ; absences répétées ; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance ; présentation d'attestations contradictoires ; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes). Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (arrêt du Tribunal fédéral 1C_64/2008 du

E. 14

avril 2008 consid. 3.4 et les références citées).

e. Le délai de protection commence à courir avec le début de l'incapacité de travail, le moment déterminant étant celui où le salarié reçoit le congé (ATF 113 II 259 consid. 2). À l'expiration de la période de protection, l'employeur peut librement résilier le contrat, même si le travailleur est toujours en incapacité de travail (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 9b et les références citées). 6)

L'art. 36 SP prévoit qu'en cas d'absence due à un accident professionnel ou non professionnel dûment attestée par certificat médical, le traitement est versé à l'employé à titre d'avance sur les indemnités dues par les assurances (al. 1). En cas de réduction de ses prestations par l'assurance, le traitement est réduit

- 22/30 - A/422/2020 proportionnellement (al. 2). Le traitement est versé à concurrence des prestations d'assurance (al. 3).

Selon l'art. 37 SP, 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 (al. 1), et ce sur une période de neuf cents jours (al. 3). Le traitement peut être réduit ou supprimé en cas d'abus ou de faute grave de l'employé (al. 4). L'employé conserve son droit au traitement même si les rapports de travail ont pris fin avant l'épuisement de ses droits selon le SP (al. 6). 7) a. La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle l'autorité établit les faits d'office (art. 19 LPA). Elle définit ainsi les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés. Cette maxime l'oblige notamment à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3b et les références citées).

Ce principe n'est pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA), qui comprend en particulier l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (arrêt du Tribunal fédéral 2C_649/2020 du 10 novembre 2020 consid. 6.4 ; ATA/1100/2020 du 3 novembre 2020 consid. 3a et les références citées).

b. Par ailleurs, la constatation des faits, en procédure administrative, est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves, qui signifie que le juge forme librement sa conviction, en analysant la force probante des preuves administrées, dont ni le genre, ni le nombre n'est déterminant, mais uniquement la force de persuasion (art. 20 al. 1 LPA ; ATA/109/2021 du 2 février 2021 consid. 12b). 8)

En l'espèce, le recourant soutient que le congé, intervenu par décision du 20 décembre 2019, aurait été donné en temps inopportun, pendant une incapacité totale due à une nouvelle maladie, sous la forme d'un trouble psychique, survenue le 19 novembre 2019, à la suite de la communication de l'intention des intimés de procéder à son licenciement.

Il n'est pas contesté que le recourant, victime d'un accident de la circulation non professionnel et non fautif le 20 avril 2018, à la suite duquel il a subi une atteinte à la santé, a été en incapacité totale de travail depuis lors, au bénéfice de certificats médicaux régulièrement renouvelés par son médecin traitant, le Dr B _____, hormis pour la période du 4 au 19 novembre 2019. Dès le

E. 19

novembre 2019, ce médecin a toutefois établi un nouveau certificat médical en

- 23/30 - A/422/2020 faveur du recourant, sur l'en-tête « diplômé de la faculté de médecine de Paris » et identique en tous points aux précédents certificats délivrés depuis lors, selon lequel, sans autre indication, l'état de santé du recourant nécessitait un arrêt de travail à 100 % jusqu'au 8 janvier 2020.

La thèse soutenue par le recourant, à savoir la survenance d'une nouvelle maladie, est sujette à caution, et ce pour différentes raisons. En effet, ce n'est qu'en date du 7 janvier 2020 que le Dr B_____, utilisant alors l'en-tête « médecin psychothérapeute », a établi un arrêt de travail en faveur du recourant « pour maladie », en prolongation de son arrêt précédent, du 8 janvier au 8 février 2020, renouvelé mensuellement depuis lors. C'est également à partir de ce moment que le recourant a allégué l'existence d'une nouvelle cause d'incapacité, distincte de l'accident, ce dont il n'a en revanche fait aucune mention dans ses déterminations du 28 novembre 2019, postérieures aux troubles psychiques dont il se prévaut. Interrogé à ce sujet lors de son audition devant la chambre de céans, il s'est limité à expliquer qu'il avait certes relu lesdites déterminations, rédigées par Mme G_____, mais que cette dernière n'était pas médecin et qu'elle ne le voyait pas « dans un autre cadre ». Également entendue à ce sujet, la secrétaire syndicale a indiqué ne pas se souvenir d'une communication, par le recourant, du certificat médical du 19 novembre 2019.

D'autres éléments permettent d'établir l'existence d'une affection ayant existé avant le 19 novembre 2019. Entendue devant la chambre de céans, la Dresse E_____ a ainsi expliqué que la reprise d'une activité adéquate par paliers, comme elle l'avait préconisé en particulier dans le certificat du 7 décembre 2018, dont elle a confirmé la teneur, s'imposait non seulement en raison de la longue absence du recourant, mais également par le fait que le Dr B_____ avait constaté chez l'intéressé un syndrome dépressif, dû notamment au manque de progrès dans le rétablissement de sa main. À la même époque, soit en fin d'année 2018, elle a en outre indiqué avoir eu un contact téléphonique avec ledit médecin, qui lui avait indiqué que le recourant était en arrêt de travail précisément en raison de cette situation et de son syndrome dépressif, pour lequel un traitement médicamenteux lui avait été prescrit pour une courte période. Rien ne permet de douter de ces déclarations, qui sont également corroborées par la formule d'admission du recourant à la clinique remplie par le médecin d'arrondissement de la SUVA, qui y a indiqué, le 21 février 2019, une problématique certes essentiellement somatique, mais également d'ordre psycho-social en cochant la case « les deux », termes au surplus soulignés. Le fait que le certificat final d'hospitalisation du 8 mai 2019 et le rapport d'hospitalisation du 15 mai 2019 ne fassent pas mention d'un tel trouble n'y change rien, dès lors que ces documents relatent la situation de l'intéressé au moment de son hospitalisation, plus particulièrement axée sur la conduite de véhicules.

- 24/30 - A/422/2020

Différentes déclarations du recourant vont au demeurant dans le sens d'une affection psychique liée à la survenance de l'accident, l'intéressé ayant évoqué, devant la chambre de céans, une « situation handicapante au quotidien », son état de santé rendant difficile un grand nombre d'actions de la vie courante, jusqu'aux plus infimes, propos qu'il avait précédemment tenus dans un courriel du 27 novembre 2018 adressé à Mme C_____, indiquant en outre que la situation était « extrêmement difficile à vivre ». Lors de l'entretien du 24 octobre 2019, il a tenu des propos similaires, exprimant la solitude ressentie et le

sentiment d'être corvéable pour l'entreprise, comme l'indiquent ses déterminations du 28 novembre 2019. Devant la chambre de céans, Mme G _____ a également expliqué que le recourant avait, lors de l'entretien du 24 octobre 2019, fait part de ce que la situation ainsi que le fait de ne plus être actif étaient pesants.

Au regard de ce qui précède, et contrairement à ce que soutient le recourant, rien ne permet d'affirmer que la communication, par les intimés, de leur intention de le licencier dans leur courrier du 19 novembre 2019 aurait été inattendue au point d'être à l'origine d'une nouvelle maladie. En particulier, étant donné son incapacité à reprendre une activité de conduite et son refus d'effectuer les stages proposés, malgré son employabilité pour une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles, l'on peine à voir quelle autre solution aurait été envisageable. Mme J _____ a du reste indiqué que, lors de l'entretien du 24 octobre 2019, M. I _____ s'était opposé à sa proposition, visant à ce que le recourant entame une formation de wattman. Le fait que ladite proposition n'ait pas suscité d'« opposition affirmée » de la part de Mme H _____, comme l'a indiqué Mme G _____, n'y change rien, pas plus que le ressenti de celle-ci et du recourant à l'issue dudit entretien. Le recourant ne peut du reste rien tirer de ses échanges avec M. F _____, qui n'apparaît pas avoir été au courant de la situation, mais s'être simplement fié aux indications données par le recourant. Cette personne lui a d'ailleurs demandé, à la suite du courriel du recourant du 1er novembre 2019 au sujet d'une reprise de ses activités, d'attendre la finalisation d'une lettre devant lui être notifiée dans les prochains jours à la suite de l'entretien du 24 octobre 2019, précisant que, dans l'intervalle, il était libéré de l'obligation de travailler, malgré le certificat médical établi le 24 octobre 2019 par le Dr B _____ indiquant qu'il pouvait reprendre une activité professionnelle à compter du 4 novembre 2019.

Le recourant n'a du reste apporté aucun autre élément, hormis les certificats médicaux établis par son médecin traitant, malgré son devoir de collaboration et du fardeau de la preuve qui lui appartenait à cet égard. Il a en particulier refusé la production de son dossier médical, tout en arguant, lors de son audition devant la chambre de céans, qu'il avait fait convoquer le Dr B _____ afin qu'il se présente à l'audience avec ledit dossier et réponde aux questions à ce sujet. Sachant que son médecin ne se présenterait pas à l'audience, comme il l'a indiqué, il était ainsi loisible au recourant de produire son dossier médical, ce qu'il n'a pas fait. Au vu

- 25/30 - A/422/2020 des éléments du dossier, les TPG n'étaient pas non plus tenus de demander à leur médecin-conseil un nouvel examen du recourant, que ce dernier avait du reste déjà consulté le 17 septembre 2018 selon le rapport établi le 1er octobre 2018.

Il ressort dès lors de l'ensemble de ces éléments que l'atteinte psychique dont le recourant se prévaut à compter du 19 novembre 2019 était préexistante à cette date. Elle existait ainsi à tout le moins depuis fin 2018 et trouve sa source dans l'accident du 20 avril 2018 et ses conséquences au niveau du manque de progrès dans le rétablissement de sa main. En l'absence de cumul des périodes de protection, le congé donné le 20 décembre 2019 n'est ainsi pas nul. Il ne l'est pas davantage du fait de la décision subséquente du 22 mai 2020, prise à titre superfétatoire, dans l'hypothèse où la première aurait été déclarée nulle, caractère subsidiaire ayant été d'emblée annoncé au recourant.

Pour les mêmes motifs, c'est également à juste titre que les intimés ont refusé de faire application de l'art. 37 SP. Dans ce cadre, le recourant ne peut pas se prévaloir d'une absence d'annonce faite à la SUVA, au regard de sa décision du

E. 23

juillet 2019, il n'en demeure pas moins que le recourant n'a pas contesté cette décision et que les événements qui s'en sont ensuivis vont dans le même sens des précédents avis médicaux d'inaptitude à la conduite. Il ressort en particulier des déclarations de Mme J_____ devant la chambre de céans que, lors de l'entretien du 24 octobre 2019, le recourant a expliqué toujours souffrir pour « faire la pince », ce qu'a confirmé Mme G_____, mais qu'il était néanmoins prêt à endurer ces souffrances s'il fallait qu'il conduise. En outre, il ressort également des déclarations du même témoin que l'activité de wattman avait été proposée par le recourant car elle sollicitait moins le pouce et l'index que la conduite d'autobus.

Dans ce contexte, le certificat médical établi le jour même de cet entretien et selon lequel le recourant était de nouveau apte à la conduite, en l'absence de tout acte médical supplémentaire à ceux précédemment intervenus, ne pouvait que laisser son employeur perplexe quant à la véracité de son contenu et amener à la rupture du lien de confiance avec celui-ci. Les intimés ne pouvaient du reste laisser le recourant conduire dans de telles circonstances, non seulement vis-à-vis de ce dernier, mais également des usagers, dont la sécurité ne pouvait être garantie. Ils pouvaient ainsi considérer que la poursuite de la collaboration avec le recourant était contraire au bon fonctionnement de l'entreprise et à l'intérêt public en général.

b. Les médecins ayant examiné le recourant ont toutefois tous conclu à une capacité de travail complète dans un poste adapté, de type administratif, ce qui n'est pas contesté et qu'a relevé le médecin-conseil des TPG dans son rapport du 1er octobre 2018, puis le Dr B_____ le même jour et la Dresse E_____ les 8 novembre et 7 décembre 2018 ainsi que le 9 juillet 2019. Au vu de cette situation, et à la suite de son premier entretien avec Mme C_____ le 30 août 2018, celle-ci lui a, à plusieurs reprises, proposé des stages pour effectuer une telle activité adaptée, à tout le moins en octobre et en novembre 2018.

Le recourant admet avoir refusé ces propositions, arguant avoir voulu être préalablement au clair au sujet de son état de santé avant d'y donner suite. Il perd toutefois de vue qu'il était apte, sur le plan médical, à reprendre une activité adaptée, en particulier pour maintenir son employabilité et conformément à son devoir de diligence et de fidélité envers son employeur, étant précisé que, par le passé, il avait, à plusieurs reprises, émis son souhait d'évoluer vers une activité administrative au sein des TPG et avait brigué plusieurs postes de même nature. Son refus apparaît d'autant plus contradictoire qu'il a sollicité, malgré ses limitations fonctionnelles avérées, sa réaffectation à d'autres postes de conduite, notamment à l'aéroport.

Ses difficultés relationnelles avec Mme C_____ n'y changent rien. Il n'apparaît en particulier pas que celle-ci aurait refusé d'accéder à ses demandes, hormis celles en lien avec la conduite au regard de son inaptitude pour un tel poste. Mme C_____ n'était du reste pas tenue de lui proposer d'emblée une

- 28/30 - A/422/2020 réaffectation à un poste administratif, non seulement au regard du discours contradictoire de l'intéressé, mais également parce qu'un stage préalable se justifiait pour vérifier son employabilité et l'orientation professionnelle à donner à sa carrière et que ses précédentes postulations à des postes du même type avaient été refusées. Au demeurant, comme l'a déjà rappelé la chambre de céans, il est difficile pour les TPG de trouver des places de travail pour des employés inaptes à la conduite professionnelle

(ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4b). Le recourant est du reste malvenu de se prévaloir des contradictions de vue au sujet de sa capacité à la conduite, qu'il a lui-même entretenues, comme précédemment rappelé, étant également précisé qu'il lui appartenait, s'il l'estimait fondé, de contester la décision de la SUVA admettant une capacité de travail complète dans son activité habituelle, ce qu'il n'a pas fait.

Le recourant ne saurait reprocher aux TPG de ne pas avoir agi avec diligence dans le processus de retour au travail, au regard de ce qui précède mais également du temps pris par ce processus, qui lui est en grande partie imputable. Il apparaît certes que le recourant s'est enquis auprès des TPG au sujet de son avenir professionnel à compter de septembre 2019 et que l'entretien visant à faire un point de la situation n'est intervenu qu'un mois plus tard. Il n'en demeure pas moins qu'alors que différents documents lui avaient été remis pour complément et signature au mois de mars 2019, l'intéressé ne les a fait parvenir à son employeur qu'en date du 25 juin 2019, et ce malgré des relances de sa part. Dans ce cadre, le fait que le recourant ait été hospitalisé à la clinique entre le 2 avril et le 3 mai 2019 ne l'empêchait pas de faire droit à la demande des intimés, sans devoir attendre la fin du mois de juin 2019 pour ce faire. Par ailleurs, même si la réalisation d'une course de conduite a été proposée dès le 8 mai 2019, dans le certificat final d'hospitalisation établi par la clinique, et n'a été organisé par les intimés qu'en date du 9 juillet 2019, une telle situation n'empêchait pas le recourant d'accepter les stages qui lui étaient proposés. À cela s'ajoute que les divers certificats d'incapacité totale de travail régulièrement produits, malgré les conclusions contraires des médecins consultés, n'étaient pas non plus de nature à faire « avancer » son dossier professionnel.

c. Se révélant incompatible avec le maintien du rapport de confiance nécessaire à la bonne marche de l'activité de l'entreprise, l'attitude contradictoire et obstructive du recourant justifiait qu'il soit mis un terme aux rapports de travail, les TPG ayant au demeurant, sans succès, mis en œuvre tout ce qui pouvait raisonnablement être exigé de leur part pour un retour au travail, dans une activité compatible avec les limitations fonctionnelles de l'intéressé. Dans ce cadre, comme précédemment exposé, il ne saurait leur être reproché une attitude contradictoire, dès lors qu'il ne ressort pas du dossier qu'ils lui auraient, à l'issue de l'entretien du 24 octobre 2019, fait croire qu'un retour au travail serait possible. En définitive, sous l'angle du principe de la proportionnalité, c'est sans excès ou abus de leur pouvoir d'appréciation que les TPG ont fait primer l'intérêt

- 29/30 - A/422/2020 public et le principe de précaution sur l'intérêt privé du recourant à reprendre son travail de conducteur d'autobus.

Il s'ensuit que la résiliation des rapports de service querellée repose bien sur des motifs dûment justifiés et établis selon l'art. 71 SP, et non pas sur la base de raisons médicales au sens de l'art. 69 al. 1 SP comme le soutient à tort le recourant sans pour autant le démontrer, si bien qu'elle n'est pas abusive et ne constitue pas non plus un prétexte.

Entièrement mal fondés, les recours seront par conséquent rejetés. 11) Vu l'issue des litiges, un émolument de CHF 1'500.- – qui englobe les trois recours et la décision sur effet suspensif – ainsi que l'indemnité de CHF 300.- versée à un témoin seront mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/78/2020 précité consid. 7 et les références citées).

* * * * *

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