

# **GE\_GERICHTE ATA/745/2014 vom 23. September 2014**

GE Cour de justice, 2014-09-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_745\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_745_2014)

FR: GE\_GERICHTE ATA/745/2014 du 23 septembre 2014

IT: GE\_GERICHTE ATA/745/2014 del 23 settembre 2014

## **Regeste**

Résumé: Recevabilité du recours interjeté le dernier jour du délai au greffe de la chambre civile de la cour de Justice, qui n'est ni une autorité, ni une juridiction administrative au sens de la LPA. Confirmation d'un licenciement immédiat par les TPG. L'employé qui, anonymement, insulte et menace de mort ses supérieurs hiérarchiques rompt irrémédiablement le lien de confiance qui l'unissait à son employeur. L'employeur n'étant pas partie à la procédure pénale, il n'a pas tardé à invoquer les justes motifs de résiliation. Le droit d'être entendu du recourant a été respecté.

## **Erwägungen**

### **E. 26**

septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Sauf exceptions prévues par la loi, elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4a, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 LPA (art. 132 al. 2 LOJ).

Sont des autorités administratives le Conseil d'État, la chancellerie d'État, les départements, les services de l'administration cantonale, les corporations et établissements de droit public, les autorités communales et les services et institutions qui en dépendent, ainsi que les personnes, institutions et organismes investis du pouvoir de décision par le droit fédéral ou cantonal (art. 5 let. a à g LPA). Sont des juridictions administratives le Tribunal administratif de première instance, la chambre administrative, la chambre constitutionnelle et la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, le Conseil d'Etat lorsque le droit fédéral ou cantonal le désigne comme autorité de recours, ainsi que les autres autorités que le droit fédéral ou cantonal charge du contentieux administratif en les désignant comme autorités de recours (art. 6 al. 1 let. a à f LPA) ; Les tribunaux civils et pénaux chargés de trancher des contestations de droit administratif ne sont pas réputés juridictions administratives (art. 6 al. 2 LPA).

b. Établissement de droit public autonome dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (LTPG - H 1 55), les TPG sont une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA.

c. Selon l'art. 89 al. 1 des statuts, toute décision des TPG, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail, peut faire l'objet d'un recours à la chambre de céans. Le délai est de 30 jours et commence à courir le lendemain de la notification de la décision écrite (art. 89 al. 2 des statuts).

d. Le recours est formé par écrit et adressé à la juridiction administrative appelée à en connaître (art. 64 al. 1 LPA). Si celui-ci est adressé à une autorité incompétente, il est transmis d'office à la juridiction administrative compétente et le recourant en est averti. L'acte est réputé déposé à la date à laquelle il a été adressé à la première autorité (art. 64 al.

2 LPA). Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou sur un jour légalement férié, il est reporté au premier jour utile (art. 17 al. 3 LPA).

e. Selon la jurisprudence, il faut entendre par « autorité incompétente », soumise à l'obligation de transmission, toute autorité fédérale, cantonale ou communale, indépendamment de point de savoir si celle à qui l'on s'adresse se trouve dans un rapport direct avec l'affaire en cause (arrêt du Tribunal fédéral

- 11/18 - A/3149/2013 9C\_885/2009 du 1er février 2010 ; ATF 97 I 852 consid. 3). Sont réservés les cas où l'acte a été mal adressé de manière abusive (ATF 111 V 406 consid. 2). 2)

Le formalisme excessif est un aspect particulier du déni de justice prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. Il est réalisé lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de protection, devient une fin en soi, complique de manière insoutenable la réalisation du droit matériel ou entrave de manière inadmissible l'accès aux tribunaux (ATF 130 V 177 consid. 5.4.1 p. 183 ; 128 II 139 consid. 2a p. 142 ; 127 I 31 consid. 2a/bb p. 34 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.343/2006 du 26 mars 2007 consid. 3.1 ; ATA/594/2014 du

## **E. 29**

juillet 2014 consid. 9b). 3)

En l'espèce, les TPG ont licencié M. X\_\_\_\_\_ avec effet immédiat par décision du 29 août 2013, notifiée le jour même à son destinataire. Le délai de recours est arrivé à échéance le samedi 28 septembre 2013, compte tenu du mécanisme de report au premier jour utile, il est reporté au lundi 30 septembre 2013.

Or, M. X\_\_\_\_\_ a sciemment remis, le 30 septembre 2013, son recours à la Cour civile de la Cour de justice, qui n'est ni une autorité administrative, ni une juridiction administrative au sens de la LPA. Ledit recours n'a été acheminé que le 1er octobre 2013 à la chambre de céans.

Certes, celle-ci fait également partie de la Cour de justice, soit la même juridiction au sens de l'art. 1 let. h LOJ. Mais, en dehors de la question de la compétence des différents tribunaux, c'est la législation en matière de procédure qui s'adresse aux justiciables et qu'ils doivent respecter, et non celle en matière d'organisation judiciaire qui prévaut.

Cela étant, même si une application stricte de la LPA devrait conduire à déclarer le recours irrecevable, ce serait faire preuve de formalisme excessif que de traiter ainsi le présent recours, d'autant plus que le greffe de la Cour civile a accepté les écritures sans évoquer un quelconque problème à l'avocat venu les déposer.

Ledit recours est donc recevable. 4)

Le recourant se plaint que son licenciement immédiat a été prononcé sans qu'aucune procédure disciplinaire n'ait été ouverte, et ce en violation des statuts.

a. Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu d'après sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégagant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé

(interprétation téléologique), ainsi

- 12/18 - A/3149/2013 que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 132 V 321 consid. 6 ; 129 V 258 consid. 5.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral utilise les diverses méthodes d'interprétation de manière pragmatique, sans établir entre elles un ordre de priorité hiérarchique (ATF 133 III 175 consid. 3.3.1 ; 125 II 206 consid. 4a ; ATA/422/2008 du 26 août 2008). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101 ; ATF 119 Ia 241 consid. 7a et les arrêts cités).

b. Dans un arrêt récent, la chambre de céans a retenu que les statuts offraient le choix, selon le cas d'espèce, entre un licenciement ordinaire pour juste motif, immédiat ou non, ou un licenciement pris au terme d'une procédure disciplinaire (ATA/576/2014 du 29 juillet 2014). 5)

En l'occurrence, à la lecture des statuts, il appert bien que deux types de licenciement y sont prévus : celui, disciplinaire, prévu par le chapitre VIII (art. 64 des statuts), prononcé suite à une enquête qui aura mis au jour une violation des devoirs de service par l'employé, et celui pour justes motifs, figurant au chapitre X, prononcé immédiatement (art. 74 des statuts) ou à la fin du délai de congé ordinaire (art. 71 des statuts), suite à une rupture du lien de confiance qui unissait les TPG à leur employé.

Dans le cas d'espèce, la décision querellée n'a pas été prise au terme d'une procédure disciplinaire, visant à confirmer ou non des soupçons de violations des devoirs de service de M. X\_\_\_\_\_. Il s'agit donc d'un licenciement ordinaire pour justes motifs, les TPG ayant considéré que le lien de confiance qui les unissait à M. X\_\_\_\_\_ était rompu suite à la procédure pénale dirigée à son encontre.

Dès lors, les TPG n'avaient pas l'obligation d'ouvrir préalablement une enquête disciplinaire. La compétence attribuée au directeur des TPG en vertu de l'art. 64 let. d des statuts n'est pas applicable au cas d'espèce.

Du point de vue formel, l'art. 74 des statuts fait uniquement référence à l'« employeur », tandis que l'art. 71 des statuts parle de la « direction » (et non de la « direction générale »). MM. C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, respectivement directeur des ressources humaines et directeur d'exploitation des TPG, donc tous deux membres de la direction au sens de l'art 71 ch. 1 des statuts, étaient habilités à signer la décision litigieuse et à engager valablement les TPG. Le fait qu'ils disposent de la signature collective à deux en vertu du registre du commerce est un élément qui va dans le même sens, mais qui n'est pas directement pertinent, dès lors que les TPG ne sont pas une société privée mais un établissement autonome de droit public.

- 13/18 - A/3149/2013 6)

Comme indiqué ci-dessus, le recourant a fait l'objet d'un licenciement immédiat pour motif justifié au sens de l'art. 74 des statuts, disposition qui ne contient pas de réglementation spécifique quant à l'exercice, par l'employé, de son droit d'être entendu. Il convient donc de se référer aux règles minimales déduites de l'art. 29 al. 2 Cst., les art. 41 et suivants LPA n'offrant pas de garanties supplémentaires (ATA/576/2014 précité).

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de

participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.1.1 ; 8C\_643/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.3 ; 1C\_161/2010 du 21 octobre 2010 consid. 2.1 et 5A\_150/2010 du 20 mai 2010 consid. 4.3 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 et les arrêts cités).

En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (SJ 2013 I p. 55 ss ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_560/2008 du 6 avril 2009 et 1C\_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_269/2013 du 25 février 2014 ; 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39 et 8C\_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 et les arrêts cités).

b. S'agissant de la connaissance de l'objet de l'entretien du 29 août 2013, il est certes regrettable que les TPG ne se soient pas montrés plus précis dans le libellé de leur courrier du 23 août 2013 et n'aient pas indiqué qu'une éventuelle résiliation des rapports de service était envisagée, mais seulement un « point sur son activité professionnelle ».

Compte tenu de la nature des agissements qui avaient été découverts, il apparaît néanmoins évident que le recourant devait s'attendre à un éventuel licenciement.

c. En outre, l'audience de comparution personnelle et le témoignage de Mme E\_\_\_\_\_ ont permis d'établir le déroulement exact de l'entretien du 29 août 2013 ayant abouti au prononcé de la décision litigieuse.

Les TPG ont tout d'abord énoncé les griefs retenus à l'encontre de M. X\_\_\_\_\_ et l'ont informé, d'entrée de cause, que son licenciement immédiat

- 14/18 - A/3149/2013 était envisagé. Le recourant a alors confirmé être l'auteur des lettres anonymes et des inscriptions sur les murs et les portes des toilettes. Les TPG, n'étant pas partie à la procédure pénale ouverte à l'encontre de M. X\_\_\_\_\_, devaient avoir une confirmation formelle de la part de ce dernier qu'il était bien l'auteur de tous les faits litigieux. En effet, le courrier d'excuses adressé à M. B\_\_\_\_\_, en date du 2 mai 2013, n'était pas suffisant à cet égard, et les TPG devaient s'entretenir avec M. X\_\_\_\_\_ avant le prononcé de la décision litigieuse. Ensuite, M. X\_\_\_\_\_ et la secrétaire syndicale ont eu la possibilité de sortir et de préparer leur intervention au regard des griefs énoncés et de la sanction envisagée. Le recourant a alors uniquement présenté ses excuses et sollicité une seconde chance ; quant à Mme E\_\_\_\_\_, elle a entrepris une négociation pour que M. X\_\_\_\_\_ ne soit pas préterité par rapport à l'assurance chômage. Il ne peut être reproché aux TPG de ne pas avoir questionné M. X\_\_\_\_\_ sur les raisons de ses actes, dans la mesure où elles sont sans incidence sur la sanction voulue, étant donné que la rupture du lien de confiance – indispensable aux relations de travail – est irrémédiablement consommée au vu des agissements de ce dernier.

Bien qu'il soit établi que les TPG avaient déjà rédigé un projet de lettre de licenciement avant l'entretien, ils ont entendu M. X\_\_\_\_\_ avant de confirmer et de signer sa lettre de licenciement immédiat. Dans la mesure toutefois où aucun argument présenté n'était de

nature à modifier la décision envisagée, celle-ci lui a été notifiée, ce qui ne prête en l'espèce pas le flanc à la critique.

Le grief de violation du droit d'être entendu du recourant sera ainsi écarté. 7) a. Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (art. 2 al. 1 des statuts). L'autorité d'engagement établi, sur la base des statuts et des règlements en vigueur, un contrat de travail écrit (art. 7 al. 1 des statuts). Le code des obligations suisse du 30 mars 1911 (CO - RS 220) s'applique à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 des statuts).

L'art. 74 al. 1 des statuts énonce que l'employeur et l'employé peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour des motifs dûment justifiés : la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme des motifs dûment justifiés 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 (art. 74 al. 2 des statuts). 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 (art. 74 al. 3 des statuts).

b. En l'espèce, il est essentiel de rappeler que les TPG n'étaient pas partie à la procédure pénale dirigée contre M. X\_\_\_\_\_, de sorte que l'argumentation de ce dernier consistant à dire que les TPG sont forclos pour prononcer la décision

- 15/18 - A/3149/2013 querellée, étant donné qu'il a reconnu l'intégralité des faits reprochés à la police en date du 2 mai 2013, et que M. Z\_\_\_\_\_ a eu copie du dossier pénal en juin 2013, ne saurait être suivie.

En effet, bien que M. Z\_\_\_\_\_ ait averti la direction des TPG que M. X\_\_\_\_\_ était l'auteur des lettres et graffiti anonymes, l'employeur ne pouvaient pas agir sans avoir de confirmation formelle de la part du principal intéressé, étant donné qu'ils n'avaient aucun accès à la procédure pénale. De plus, M. X\_\_\_\_\_ était en arrêt de travail du 28 février 2013 au 28 août 2013, si bien qu'il ne peut être reproché aux TPG d'avoir attendu le lendemain de son retour pour le convoquer. Une fois que le recourant a confirmé être l'auteur de toutes les lettres anonymes et des inscriptions sur les murs et les portes des toilettes, et qu'il lui a été permis de s'expliquer, les TPG ont immédiatement réagi et prononcé son licenciement le jour même. 8)

Reste encore à examiner si la décision litigieuse respecte le principe de la proportionnalité.

a. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive. En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I 219 consid. 2c et les références citées).

b. Selon la jurisprudence rendue en matière civile, qui peut en l'occurrence se voir utilisée par analogie vu la proximité de la formulation de l'art. 74 des statuts, la résiliation immédiate pour justes motifs constitue une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive ; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation, mais d'autres incidents peuvent également justifier une

telle mesure; ainsi, une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate. 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 suisse 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 130 III 28 consid. 4.1 et les arrêts cités, SJ 2011 I p. 454 ss).

c. En l'occurrence, M. X\_\_\_\_\_ a envoyé des missives anonymes et injurieuses mettant en cause la gestion et le comportement de M. Z\_\_\_\_\_. Voyant que ses courriers ne produisaient pas l'effet escompté, le recourant a

- 16/18 - A/3149/2013 adressé à ce dernier des menaces de morts à son encontre et à celle de sa famille. De plus, il a inscrit des propos injurieux sur les murs et les portes des toilettes à l'égard de sa supérieure directe, Mme A\_\_\_\_\_. Il a également envoyé un courrier anonyme et insultant à son ancien responsable de groupe, M. Y\_\_\_\_\_.

Force est de constater que M. X\_\_\_\_\_ a démontré un irrespect caractérisé pour sa hiérarchie, en adoptant un comportement agressif et haineux. Même si sa situation professionnelle et ses rapports avec celle-ci étaient empreints d'une certaine tension, cela ne peut nullement rendre admissible un tel comportement. Le recourant aurait pu faire appel au syndicat du personnel ou consulter un psychologue ou un psychothérapeute afin de faire état de son mal-être et de son désarroi, mais en aucun cas déverser sa haine de la sorte. La gravité des actes de M. X\_\_\_\_\_ est ainsi établie, et ceux-ci constituent des motifs dûment justifiés au sens des statuts et de la loi.

Le lien de confiance était donc clairement et irrémédiablement rompu, ce quand bien même M. X\_\_\_\_\_ était employé au sein des TPG depuis 1992 et que ces derniers n'ont jamais réellement eu à se plaindre de lui auparavant. En effet, dans le cas d'espèce, la continuation des rapports de travail jusqu'au délai ordinaire de résiliation ne pouvait pas être exigée des TPG, tant les actions du recourant envers ses supérieurs hiérarchiques ont été graves et inacceptables.

Partant, la décision querellée respecte le principe de la proportionnalité. 9)

Au regard de ce qui précède, le recours sera rejeté. Dans la mesure où le licenciement apparaît conforme au droit, la question d'une éventuelle indemnité ne se pose pas. 10) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA) ne sera en revanche allouée aux TPG, la taille de cet établissement de droit public leur permettant de disposer d'un service juridique apte à assumer leur défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/309/2009 du 23 juin 2009 et les références citées).

\* \* \* \* \*

- 17/18 - A/3149/2013

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