

GE_GERICHTE A/1104/2023 vom 23. Januar 2024

GE Cour de justice, 2024-01-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1104_2023

FR: GE_GERICHTE A/1104/2023 du 23 janvier 2024

IT: GE_GERICHTE A/1104/2023 del 23 gennaio 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;EMPLOYÉ PUBLIC;INCAPACITÉ DE TRAVAIL;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;JUSTE MOTIF;RECONVERSION PROFESSIONNELLE | Examen de la conformité au droit de la résiliation des rapports de travail pour motif justifié. Les déclarations contradictoires en lien avec les accusations portant sur les rapports prétendument difficiles avec les supérieurs hiérarchiques ajoutées à l'attitude peu constructive du recourant sont de nature à rompre le lien de confiance avec l'employeur et justifie la résiliation de ses rapports de travail. Respect de la proportionnalité. Rejet du recours. | LTPG.1; LTPG.2; SP-TPG.2; SP-TPG.34; SP-TPG.37; SP-TPG.68; SP-TPG.71; SP-TPG.72; LPAC.21; LPAC.22; CO.328

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. 1 et 2 SP).!

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision des TPG du 24 février 2023 résiliant les rapports de travail du recourant pour l'échéance du 31 mai 2023, pour motif fondé.!

E. 2.1

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).!

E. 2.2

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).!

E. 2.3

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.!

E. 2.4

Selon l'art. 71 SP, la direction des TPG 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 du code des obligations, 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). L'employé qui entend demander l'indemnité prévue à l'alinéa précédent doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de service, l'employé doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 72 al. 2 SP).

E. 2.5

Selon la jurisprudence de la chambre de céans, 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 (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/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 7c et les arrêts cités).! 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/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; Mémorial du Grand Conseil (MGC) 2005- 2006/XI A 10420).

E. 2.6

En vertu de l'art. 34 SP, 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. ! À teneur de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du

travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

E. 2.7

En matière de fonction publique genevoise, le Tribunal fédéral a considéré que le comportement d'une personne employée par un établissement public cantonal pouvait entraîner la rupture du lien de confiance avec son employeur et justifier un licenciement administratif au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, et ce bien qu'il n'apparût pas que cette personne ait gravement porté atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'autorité. Les conséquences d'un licenciement administratif étaient moins graves que la révocation disciplinaire et une violation fautive des devoirs de service n'excluait pas le prononcé d'un tel licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5 et 3.6). 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). Il admet également, moyennant le respect du droit d'être entendu, que l'autorité renonce à la voie disciplinaire et prononce un licenciement ordinaire si elle estime que les faits constatés ne sont pas d'une gravité de nature à justifier un renvoi par le biais de la révocation, mais rendent néanmoins inacceptable une continuation des rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_631/2011 précité consid. 7.2). Selon la jurisprudence, « 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 et les arrêts cités). 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 ; 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

E. 2.8

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit 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 (ATA/600/2021 précité consid. 9d ; ATA/479/2020 du 19 mai 2020 consid. 5d).

E. 2.9

Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101) 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 ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_635/2020 précité consid. 3.1). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b).

E. 3

En l'espèce, le recourant semble contester le bien-fondé de la décision uniquement sous l'angle de la violation du principe de proportionnalité, seul grief qu'il a développé au fond à l'appui de ses conclusions en annulation de la décision querellée et en réintégration. Avant l'examen de ce grief, il convient, au préalable, de statuer sur le motif de la résiliation des rapports de travail dont se prévalent les intimés, soit le fait que la relation professionnelle – et surtout la communication – avec l'intéressé était devenue, au fil du temps, impossible.

E. 3.1

La résiliation des rapports de travail est intervenue par décision du 24 février 2023 pour l'échéance du 31 mai 2023, conformément au délai de congé de trois mois dont bénéficie le recourant au regard de son ancienneté.

E. 3.2

Le litige trouve son origine dans la divergence de position entre le recourant et les intimés face aux difficultés prétendument rencontrées par le premier dans sa relation avec ses supérieurs hiérarchiques. Cette divergence apparaît pour la première fois lorsque le recourant s'est ouvert en décembre 2021 à un représentant syndical au sujet du comportement de son supérieur hiérarchique direct. S'en est suivi un entretien le 18 janvier 2022 organisé à l'initiative de celui-ci, au cours duquel les deux ont eu une discussion apparemment constructive. Se félicitant de l'impact positif de cet échange, le recourant a adressé le même jour un courriel de remerciement à l'intéressé. Alors que le premier conteste fermement avoir fait usage du terme « harcèlement » pour qualifier le comportement dont il s'est plaint, le second a affirmé que le représentant syndical avait mentionné ce terme. Dès le lendemain de l'entretien, soit le 19 janvier 2022, le recourant s'est retrouvé en arrêt maladie jusqu'au 31 mars, date à laquelle il a pris contact avec une employée des ressources humaines pour lui faire part à tout le moins de difficultés rencontrées dans sa relation avec son supérieur hiérarchique et de la tournure de la réunion du 18 janvier 2022. Pour y faire suite, elle a entrepris d'organiser en avril 2022 une rencontre avec ce dernier et le recourant, mais celle-ci n'a pas pu se tenir en raison de l'arrêt maladie de l'intéressé. Convoqué à une rencontre portant sur lesdits problèmes, le recourant a répondu par courriel du 10 mai 2022 que tout se passait bien pour lui et qu'il n'avait aucun problème avec son supérieur hiérarchique. Cette position a été réitérée dans son courriel du 9 juin 2022, dans lequel il indiquait avoir décidé de « passer à autre chose ». Lors de l'entretien du 15 juin 2022, il a nié avoir utilisé le terme de

« harcèlement », faisant uniquement mention d'un sentiment de malaise à l'égard de son supérieur hiérarchique. Un autre entretien entre E_____, B_____ et le recourant s'est tenu le 23 ou 24 août 2022, à la suite duquel ce dernier s'est adressé par courriel du 6 septembre 2022 au premier, indiquant ne pas « du tout être serein », pour le motif que son comportement à son égard avait été sur la défensive et qu'il lui aurait clairement dit « je ne serai pas sympa avec vous ». Les TPG ont tenté, en vain, d'organiser une nouvelle réunion avec le recourant en raison de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. C'est le lieu de préciser que les deux rencontres précédentes n'ont pu se tenir qu'à la suite de multiples annulations ou reports pour des raisons similaires. Pris dans son ensemble, le comportement du recourant, tel qu'il ressort du dossier et décrit par ses supérieurs hiérarchiques soulève de nombreuses questions, et apparaît inapproprié à plusieurs égards. Ses positions ne sont pas constantes au sujet du comportement problématique de son supérieur hiérarchique à son égard et difficilement compréhensibles. En effet, il a pris l'initiative de le porter à la connaissance d'un représentant syndical, lequel a échangé à ce propos avec le concerné. Alors même qu'il a remercié ce dernier, à la suite de la réunion tripartite du 18 janvier 2022, pour la discussion « enrichissante et chaleureuse » ainsi que son aspect positif, laissant penser que l'affaire était close, il est revenu, lors de l'appel téléphonique du 31 mars 2022 avec une représentante des ressources humaines, sur le comportement de son supérieur hiérarchique après avoir été en arrêt pour cause de maladie depuis la réunion tripartite, avant de se dédire le 10 mai 2022, puis le 9 juin 2022, à la suite de sa convocation à un entretien pour discuter des problèmes qu'il avait soulevés. Outre ces déclarations contradictoires, certains comportements du recourant dénotent une attitude pour le moins non constructive pour régler le différend avec ses supérieurs hiérarchiques, comme l'atteste le report de la rencontre d'avril 2022 jusqu'au 15 juin 2022 ou de celle du 17 octobre 2022, qui n'a pas pu se dérouler. Ce comportement a contribué à mettre à mal la communication et ses relations avec son supérieur hiérarchique, tel que rapporté par le recourant lui-même dans son courrier du 10 mai 2022. Quand bien même la chambre de céans n'entend pas remettre en cause ces arrêts maladie ou accident, il y a lieu de constater que plusieurs d'entre eux ont été prescrits immédiatement après les convocations du recourant aux réunions et couvraient précisément les dates prévues pour celles-ci, de sorte à engendrer à maintes reprises leur report. En somme, le recourant n'a ainsi fait que peu de cas des démarches entreprises par son employeur pour trouver des solutions aux rapports difficiles entre lui-même et ses supérieurs hiérarchiques. Or, il perd de vue qu'il est de la responsabilité des intimés de prendre les mesures nécessaires à la protection de la personnalité de son personnel. Que les problèmes portés à sa connaissance puissent être qualifiés de harcèlement ou non, il ne peut raisonnablement leur être reproché d'avoir entrepris des démarches pour clarifier les incompréhensions, les malentendus ou le malaise du recourant au sujet du comportement de ses supérieurs hiérarchiques. Il était au contraire dans son intérêt légitime qu'ils procèdent ainsi. C'est à tort que le recourant critique les nombreuses convocations adressées à lui dans ce contexte par les intimés, le nombre de celles-ci se justifiant par ailleurs au vu de ses indisponibilités pour maladie ou accident. Concernant les accusations portées à l'encontre des supérieurs hiérarchiques, dont la question de la gravité peut souffrir de rester indécise, elles ne trouvent aucune assise dans le dossier. Pour celles visant son supérieur hiérarchique direct, le recourant les a réitérées auprès de différentes personnes. Outre la volonté de les nier ou de les minimiser, la persistance dans ses plaintes malgré les mises en garde et le suivi managérial démontre une absence de prise de conscience de sa part. À cela s'ajoute le fait d'avoir prêté à E_____ des

propos peu amènes, que celui-ci a fermement contestés. De surcroît, bien qu'il ait toujours affirmé ne s'être jamais prévalu du terme « harcèlement », il se demande néanmoins dans l'acte de recours s'il n'a pas effectivement été victime de harcèlement. Ainsi, il a par sa conduite inadéquate non seulement péjoré la relation professionnelle entre lui et ses supérieurs hiérarchiques, mais également nui à la bonne marche de l'établissement. Enfin, les multiples reports ou annulations qui ont précédé la tenue des rencontres avec le recourant en raison de ses absences perlées ont causé des difficultés organisationnelles, selon un rapport du 26 juillet 2022. Celles-ci avaient trait notamment à la nécessité d'adapter la planification des horaires du personnel de conduite afin d'assurer la relève du recourant pour permettre sa participation aux entretiens. Il en résulte que ses agissements ont perturbé le bon fonctionnement des intimés. Au vu de l'ensemble des éléments sus-évoqués, les comportements inappropriés du recourant étaient de nature à rompre la relation de confiance avec ses supérieurs hiérarchiques. C'est à bon droit que les intimés se sont prévalus d'un tel motif pour résilier les rapports de service du recourant. Le grief y relatif sera dès lors écarté.

E. 3.3

Au vu de la confirmation du caractère justifié de la décision de résiliation des rapports de travail du recourant, la réintégration sollicitée était inenvisageable, conformément à l'art. 72 al. 1 SP. Pour le surplus, on ne voit pas non plus, sous l'angle de la proportionnalité, quelle autre mesure les intimés pouvaient prendre, compte tenu de la dégradation de la relation professionnelle entre le recourant et ses supérieurs hiérarchiques. Dès lors, la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement reposant sur une collaboration saine de tous ses membres ne peut en l'occurrence que conduire, vu la rupture du lien de confiance entre le recourant et ses supérieurs hiérarchiques et en l'absence d'une autre mesure moins incisive, à la résiliation des rapports de travail. L'intéressé ne propose au demeurant pas de mesure moins incisive si ce n'est l'invocation d'une sanction plus légère. Il perd ainsi de vue que la résiliation des rapports de travail est une mesure administrative indépendante de toute violation fautive des devoirs de service, seule susceptible de justifier la prise d'une sanction. La décision querellée étant conforme au principe de la proportionnalité, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 4

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, dont la taille permet de disposer d'un service juridique apte à assumer leur défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/78/2020 précité consid. 7 et les arrêts cités). 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) * * * * *