

GE_GERICHTE A/221/2022 vom 23. Februar 2022

GE Cour de justice, 2022-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_221_2022

FR: GE_GERICHTE A/221/2022 du 23 février 2022

IT: GE_GERICHTE A/221/2022 del 23 febbraio 2022

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 23.02.2022
A/221/2022

A/221/2022 ATA/204/2022 du 23.02.2022 (FPUBL) , REFUSE RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/221/2022 - FPUBL ATA/204/2022 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Décision du 23 février 2022 sur effet suspensif et mesures provisionnelles dans la cause Monsieur A_____ représenté par Me Philippe Ehrenström, avocat contre TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS représentés par Me Anne Meier, avocate Attendu, en fait, que : 1) Monsieur A_____, né le _____ 1970, a été engagé par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) avec effet au 1 er octobre 2019 dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (ci-après : TIC), à un taux d'activité de 100 %.[endif]>![if> 2) Une analyse des prestations et objectifs professionnels (ci-après : APOP) de M. A_____ pour l'année 2019 a été effectuée à une date indéterminée en mars 2020. Toutes les rubriques étaient évaluées au moyen des lettres C (« répond aux exigences ») ou D (« dépasse les exigences »). Le commentaire général du responsable était élogieux.[endif]>![if> 3) Une APOP de M. A_____ pour l'année 2020 a été effectuée à une date indéterminée en mars 2021. Toutes les rubriques étaient évaluées au moyen des lettres C (« répond aux exigences ») ou D (« dépasse les exigences »), sauf la communication, évaluée au moyen de la lettre B (« répond partiellement aux exigences »).[endif]>![if> 4) Dès le 17 septembre 2021, M. A_____ a été en arrêt de travail pour cause de maladie. Il a produit des certificats médicaux d'un médecin psychiatre puis d'un médecin généraliste.[endif]>![if> 5) Le 18 octobre 2021, M. A_____, sur demande de Monsieur B_____, responsable ressources humaines (ci-après : RH), a retiré un commentaire qu'il avait formulé sur le réseau social professionnel LinkedIn.[endif]>![if> 6) Les 3 et 9 novembre 2021, M. A_____ a adressé des courriels à M. B_____, s'estimant victime de harcèlement psychologique et se décrivant comme un collaborateur de seconde zone.[endif]>![if> 7) Le 16 novembre, les TPG ont adressé un courrier à M. A_____, lui rappelant qu'il avait le droit, s'il s'estimait victime de harcèlement psychologique, de s'adresser au groupe de confiance.[endif]>![if> Les circonstances de son arrêt de travail révélaient sa difficulté à gérer des émotions très intenses, et il était primordial qu'il puisse se reposer et prendre soin de sa santé. Il s'était avéré au cours de sa dernière absence que son identification avec l'entreprise était disproportionnée. Il était ainsi judicieux que M. A_____ prenne du recul. 8) Par courrier du 19 novembre 2021, les TPG ont annoncé à M. A_____ leur intention de résilier ses rapports de service avec effet immédiat, au sens de l'art. 74 du statut du personnel des TPG (ci-après : SP).[endif]>![if> 9) Le 2 décembre 2021, les TPG ont rejeté la demande de M. A_____ d'avoir accès aux outils informatiques professionnels et en particulier à sa messagerie, l'intérêt de l'entreprise (sic) à protéger son image et son bon fonctionnement devant primer son intérêt privé à exprimer sa vision de la situation et à justifier ses allégations.[endif]>![if> 10) Le 8 décembre 2021, M. A_____ a

indiqué aux TPG qu'en raison du refus d'accès aux outils de communication, d'une part, et de sa crainte de réactions inappropriées de sa part à l'issue de toute entrevue avec les RH, d'autre part, il ne pouvait se déterminer au sujet de la lettre d'intention de résiliation des rapports de service du 19 novembre 2021. 11) Par décision du 10 décembre 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié les rapports de service de M. A_____ avec effet immédiat et fin du droit au traitement le 28 février 2022. Il lui était reproché d'avoir tenu à diverses reprises des propos inappropriés, inconvenants, voire virulents ou choquants, susceptibles d'affecter le bon fonctionnement de l'institution et de nuire à l'image de celle-ci, en particulier le 16 septembre 2021 (présentation par visioconférence pendant laquelle il avait formulé des reproches et exprimé ouvertement son insatisfaction sur le déroulement d'un projet, allant jusqu'à insulter les participants ; puis courriers grossiers et incohérents envoyés le soir même au supérieur hiérarchique N+2, avec copie à la présidente du conseil d'administration) et le 17 novembre 2021 (envoi au directeur général, avec copies à deux autres cadres, de courriels au contenu inadmissible et attentatoire à la personnalité de plusieurs membres du personnel). 12) Par acte déposé le 21 janvier 2022, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant préalablement à la restitution partielle de l'effet suspensif au recours par voie de mesures provisionnelles, et principalement à l'annulation de la décision attaquée et à ce que la chambre administrative propose sa réintégration au sein des TPG. Bien que son licenciement ne repose pas sur un motif justifié, il ne demandait pas la restitution de l'effet suspensif au recours concernant le licenciement, au vu de la jurisprudence constante sur ce point. Tout autre était la situation en lien avec la partie de la décision qui concernait la limitation du droit au traitement en cas de maladie pour faute grave. L'employeur avait fait usage de la possibilité de réduire, au sens de l'art. 37 al. 4 SP, le droit au traitement. Ce dernier prendrait fin le 28 février 2022, soit 164 jours après le début de son incapacité de travail, alors qu'il avait droit au paiement de son traitement pendant une période de 720 jours. La restitution de l'effet suspensif au recours sur la réduction du droit au traitement pour faute ne mettrait pas en danger les intérêts financiers des TPG, ceux-ci disposant d'un système d'assurance pour la perte de gain et touchant directement les prestations de la part de l'assureur. Le coût marginal du versement de prestations dans le cas d'espèce et de son éventuel report sur les primes était insignifiant vu la taille de l'établissement, qui comptait près de 2000 employés. Si elle se prononçait à ce sujet, la chambre administrative n'irait pas au-delà de ses compétences sur le fond, puisqu'elle aurait à statuer sur la question de savoir si la réduction du droit au traitement sur la base de la faute prétendue de l'employé était fondée ou non. De plus, les TPG faisaient une application manifestement abusive de l'art. 37 al. 4 SP, qui ne pouvait trouver application qu'en cas de fraude ou d'abus ayant un lien direct avec les contraintes et obligations de l'employé en relation avec son droit au traitement en cas d'incapacité de travailler, comme de faux certificats médicaux ou le fait de s'adonner à des activités incompatibles avec sa condition. Les TPG inventaient en l'espèce une nouvelle mesure disciplinaire non mentionnée à l'art. 64 SP. Enfin, l'urgence découlait du fait qu'il serait privé de toutes ressources après le 28 février 2021 (recte : 2022) alors qu'il était en incapacité de travail pour cause de maladie et qu'il ne pourrait ainsi pas pourvoir à son entretien et à celui de sa famille. 13) Le 2 février 2022, les TPG ont conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif au recours. L'interprétation restrictive de l'art. 37 al. 4 SP par M. A_____ était erronée. La prérogative

des intérêts en présence qu'un tel examen implique, l'autorité de recours n'est pas tenue de procéder à des investigations supplémentaires, mais peut statuer sur la base des pièces en sa possession (ATF 117 V 185 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_435/2008 du 6 février 2009 consid. 2.3 et les arrêts cités).!

8) a. 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 (Code des obligations CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 SP).!

b. Selon l'art. 74 SP, l'employeur et l'employé peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour des motifs justifiés, soit selon l'al. 2, 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. Selon l'al. 3, 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. S'il s'avère que cette résiliation avec effet immédiat était injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. De plus, 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, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (art. 76 SP). c. 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 SP). 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). Le traitement peut être réduit ou supprimé en cas d'abus ou de faute grave de l'employé (art. 37 al. 4 SP). 9) En l'espèce, la question de la fin du droit au traitement est l'une de celles que la chambre de céans aura à traiter sur le fond, et elle est intimement liée à celle des justes motifs permettant de prononcer un licenciement avec effet immédiat.!

Dans ce cadre, interpréter d'emblée l'art. 37 al. 4 SP comme le souhaite le recourant – alors même que la jurisprudence de la chambre de céans tend plutôt à mettre en parallèle les deux questions précitées (ATA/80/2022 du 2 février 2022 consid. 8d in fine) –, et ordonner la poursuite du versement de son traitement reviendrait à lui allouer, à titre provisoire voire définitif, ses conclusions sur le fond, ce qui est prohibé. À cet égard, selon la jurisprudence constante de la chambre de céans, l'intérêt privé du recourant à conserver les revenus relatifs au maintien desdits rapports doit céder le pas à l'intérêt public à la préservation des finances de l'État (ATA/762/2021 du 15 juillet consid. 9 ; ATA/174/2021 du 18 février 2021 ; ATA/191/2019 du 26 février 2019) ; or, si le recourant se trouve sans ressources, comme il l'allègue, en cas d'absence de versement de son traitement dès le 1 er mars 2022, il est très probable qu'il ne puisse rembourser les traitements versés à titre provisionnel en cas de confirmation de la décision attaquée. La restitution partielle de l'effet suspensif au recours sera dès lors refusée, de même que l'octroi d'éventuelles mesures provisionnelles, étant rappelé que le recourant n'a demandé une telle restitution ou de telles mesures qu'en lien avec le versement de son traitement pour cause de maladie. 10) Le sort des frais sera réservé jusqu'à droit jugé au fond.!

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE refuse de restituer l'effet suspensif au recours et d'octroyer des mesures provisionnelles ; réserve le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), la présente décision peut être portée dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du

recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. La présente décision et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ; communique la présente décision à Me Philippe Ehrenström, avocat du recourant ainsi qu'à Me Anne Meier, avocate des intimés. La présidente : F. Payot
Zen-Ruffinen Copie conforme de cette décision a été communiquée aux parties. Genève, le
la greffière : C. Ravier

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