

GE_GERICHTE A/586/2005 vom 19. Juli 2005

GE Cour de justice, 2005-07-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_586_2005

FR: GE_GERICHTE A/586/2005 du 19 juillet 2005

IT: GE_GERICHTE A/586/2005 del 19 luglio 2005

Erwägungen

E. 1

Par décision datée du 19 mai 2004 et remise à Monsieur H_____ (ci-après : M. H_____ ou le recourant) en mains propres le jour même, les Transports publics genevois (ci-après : les TPG ou les intimés), établissement public autonome, ont résilié le contrat de travail les liant à l'intéressé avec effet au 31 août 2004. La lettre remise à M. H_____ comportait notamment la phrase suivante : « cette décision est exécutoire nonobstant le recours que vous avez le droit d'exercer auprès du Tribunal administratif de Genève ».

E. 2

Le 24 août 2004, M. H_____ a déposé une demande auprès de la juridiction des Prud'hommes, il a conclu au paiement d'une indemnité d'un montant de CHF 80'000.- pour licenciement abusif.

E. 3

Tant M. H_____ que les TPG ont été convoqués par la juridiction des Prud'hommes à une audience de conciliation pour la date du 17 septembre 2004. Par décision datée du 14 janvier 2005 et expédiée aux parties le 21 du même mois, le Président du Tribunal des Prud'hommes a déclaré irrecevable la demande déposée par M. H_____ à l'encontre des TPG au motif que la voie pour contester le licenciement était celle du recours au Tribunal administratif telle qu'elle était prévue par l'article 89 du statut du personnel des TPG daté du 1 er janvier 1999 (ci-après : le statut).

E. 4

Par une lettre datée du 8 mars 2005, mais expédiée le 11 du même mois seulement, M. H_____ a recouru contre la décision qui lui avait été remise le 19 mai 2004. Il ne s'était pas pourvu auprès du Tribunal administratif, mais cette erreur ne pouvait lui nuire dès lors que la lettre des TPG ne mentionnait pas le délai de 30 jours prévu par l'article 63 alinéa 1 er lettre a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Il n'avait pas non plus fait opposition au licenciement au sens de l'article 72 alinéa 2 du statut, mais on ne pouvait lui en tenir rigueur, car cette voie n'était pas non plus mentionnée dans la lettre de licenciement. De toute manière, il avait agi avant l'échéance du délai de congé auprès de la juridiction des Prud'hommes, de telle sorte que le recours devait être déclaré recevable.

E. 5

Le 12 avril 2005, les TPG ont déposé, comme ils en avaient été requis, leur propre dossier, constitué à l'occasion de la procédure prud'homale, ainsi qu'un exemplaire de leur statut. Il en ressort notamment les éléments suivants : a. Selon une lettre de la société S_____

S.A. (ci-après : Shuttle) datée du 14 juin 2004 et adressée aux TPG, M. H_____ avait travaillé à six reprises pour cette société entre le 13 septembre 2004 et le 15 mai 2005 ; il avait conduit des véhicules sur une ligne du Noctambus et se faisait payer « sur la fiche de salaire de son frère », occupé comme nettoyeur par cet employeur. b. Le 14 mai 2004, il avait travaillé pour les TPG et avait eu congé le 15 ; le 16 mai, il devait travailler à nouveau et s'était fait remplacer durant une partie de la journée. c. Selon une note au dossier, datée du 1^{er} septembre 2004, le recourant avait été observé le samedi 15 mai 2004 à 02h30 du matin par un contrôleur des TPG, chef de ligne Noctambus, alors qu'il conduisait un véhicule de la ligne Noctambus n° 3, sans avoir au demeurant accompli – à tort – l'ensemble du parcours. d. Enfin, selon un rapport des TPG du 17 septembre 2004, M. H_____ souhaitait un aménagement de son horaire en raison de douleurs dorsales, voire une réduction de son temps de travail pour se mettre partiellement à son propre compte.

E. 6

Les 15 et 22 avril 2005, le Tribunal administratif a informé, respectivement confirmé, aux parties que la cause était gardée à juger en l'état. EN DROIT 1. Interjeté le 11 mars 2005 contre la décision rendue le 19 mai 2004 par-devant le Tribunal administratif, le recours a été exercé par-devant la juridiction compétente. a. Il y a lieu encore de déterminer s'il l'a été en temps utile (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1^{er} litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). b. A teneur de l'article 47 LPA, une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties. Selon l'article 46 alinéa 1^{er} de la même loi, les décisions auxquelles la LPA est applicable doivent être désignées comme telles et comporter notamment les délais de recours. En l'espèce, si la lettre de licenciement comportait bien la voie du recours au Tribunal administratif, elle ne mentionnait nullement le délai de 30 jours de l'article 63 alinéa 1^{er} lettre a LPA. Le fait qu'il figure à l'article 89 alinéa 2 du statut du personnel ne permet pas de considérer que les exigences matérielles de l'article 46 LPA ont été respectées, de telle sorte qu'il convient d'entrer en matière sur le fond du recours, malgré l'écoulement du temps, en application de l'article 63 alinéa 5 LPA. 2. Le recourant demande l'audition du chef de ligne et celle du directeur de Shuttle, ainsi que la sienne. a. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (Arrêts du Tribunal fédéral 2P.200/2003 du 7 octobre 2003, consid. 3.1 ; 2P.77/2003 du 9 juillet 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004 consid. 2). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui lui paraissent pertinents (Arrêts du Tribunal fédéral 1P.32/2004 du 12 février 2004 consid. 6 ; 1P.24/2001 du 30 janvier 2001 consid. 3a et les arrêts cités ; ATA/292/2004 du 6 avril 2004). b. Selon l'article 41 LPA, le recourant ne peut pas prétendre à une audition verbale. En l'espèce, le Tribunal administratif dispose du dossier tel qu'il avait été préparé par les

intimés en vue de l'audience de conciliation par-devant la juridiction des Prud'hommes qui s'est tenue le 17 septembre 2004. Il en ressort entre autres que les intimés ont mis fin au rapport de service en respectant le délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, tel qu'il est prévu par l'article 68 du statut et que le recourant se livrait à des activités accessoires sans avoir requis d'autorisation préalable, ce qu'il ne conteste pas et qui a été admis également par le directeur de la société concernée. Il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner la comparution personnelle des parties ou d'entendre un témoin, voire de requérir un mémoire des intimés. 3. Au sein des TPG, les rapports de travail sont régis notamment par la loi sur les TPG du 21 novembre 1975, entrée en vigueur le 1er novembre 1976 (LTPG - H 1 55) et le statut TPG (art. 2 al. 1^{er} statut). Lors de l'engagement d'un candidat, un contrat de travail est établi sur la base du statut et des règlements en vigueur (art. 7 al. 1^{er} statut TPG). La loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) ne s'applique ainsi qu'à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 statut ; ATA/926/2003 du 16 décembre 2003). Le personnel des TPG n'est en conséquence pas formé de fonctionnaires ; selon l'article 71 alinéa 1^{er} du statut TPG, la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant le délai de congé, lequel est en l'espèce de trois mois pour la fin d'un mois (art. 68 al. 2 let. c statut). 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 (art. 71 al. 2 statut). Enfin, en vertu de l'article 71 alinéa 3 statut, aucun motif abusif, au sens de l'article 336 CO, ne peut être considéré comme justifié. 4. Selon l'article 19 du même statut, l'employé qui souhaite exercer une autre activité accessoire et rémunérée doit en faire la demande préalable à la direction. Comme on l'a vu, la réalité du travail accessoire effectué par le recourant est attestée par une lettre de l'entreprise qui l'employait, mentionnant six périodes de travail entre le 13 septembre 2003 et le 15 mai 2004. Or, il ressort également du dossier déposé par l'employeur par-devant la juridiction des Prud'hommes que le lendemain même de cette dernière période de travail, M. H_____ s'est fait remplacer dans son activité pour les TPG. Le recourant se livrait à des tâches accessoires qui n'étaient pas autorisées alors qu'il demandait parallèlement des aménagements de son horaire aux TPG : dans de telles conditions, la décision des intimés de mettre fin au rapport de travail dans les délais statutaires est justifiée, l'attitude du recourant nuisant au bon fonctionnement de l'entreprise. 5. Mal fondé, le recours doit être rejeté. Son auteur, qui succombe, doit être condamné aux frais de la procédure arrêtés en l'espèce à CHF 500.-. * * * * *

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