

GE_GERICHTE A/670/2002 vom 16. Dezember 2003

GE Cour de justice, 2003-12-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_670_2002

FR: GE_GERICHTE A/670/2002 du 16 décembre 2003

IT: GE_GERICHTE A/670/2002 del 16 dicembre 2003

Regeste

TRANSPORT PUBLIC; LICENCIEMENT; TPE | Les motifs de licenciement au sein du personnel des TPG sont très proches de ceux retenus lors des travaux préparatoires de la LPAC en matière de licenciement de fonctionnaires. Les motifs de licenciement prévus par le statut du personnel des TPG sont toutefois plus larges que ceux prévus pour les fonctionnaires au sens de la LPAC. Cette différence se justifie d'ailleurs par le fait que le législateur n'a précisément pas voulu attribuer au personnel des TPG le statut de fonctionnaire. Licenciement confirmé en l'espèce, en particulier du fait de la position hiérarchique élevée du recourant. | LPAC.22

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56B al. 4 let. a de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 89 al. 1 et 2 du statut TPG).

E. 2

A titre préalable et estimant que l'état de fait ressort clairement des différentes écritures, de l'audience de comparution personnelle du 16 décembre 2002, ainsi que des enquêtes, le tribunal de céans ne procédera pas aux mesures d'instruction complémentaires demandées par les parties. A cet égard, il est rappelé que le droit de faire administrer des preuves (art. 29 al. 2 de la constitution fédérale du 18 avril 1999; Cst. féd. - RS 101) n'empêche pas le juge de procéder à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont offertes, s'il peut admettre sans arbitraire qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF M. du 30 août 2001 consid. 3a et les arrêts cités; ATF 120 Ib 224 consid. 2b p. 229 et les arrêts cités; ATA M. du 28 mai 2002).

E. 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 du statut TPG). 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 du statut TPG). Le CO ne s'applique ainsi qu'à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 du statut TPG). Le personnel des TPG n'est en conséquence pas formé de fonctionnaires, il n'y a en particulier pas de période probatoire au terme de laquelle interviendrait une nomination, comme cela est prévu par l'article 5 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

E. 4

Selon l'article 71 alinéa 1 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 du statut TPG). 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 du statut TPG). Enfin, en vertu de l'article 71 alinéa 3 du statut TPG, aucun motif abusif, au sens de l'article 336 CO, ne peut être considéré comme justifié.

E. 5

a. La notion décrite à l'article 71 alinéa 2 du statut TPG figurait également dans les travaux préparatoires de la LPAC. Ainsi, l'avant-projet prévoyait que les rapports de service des fonctionnaires pouvaient être résiliés pour un motif justifié, ce dernier étant considéré comme réalisé lorsque la poursuite de ces rapports n'était pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration ou de l'établissement (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996/VI 6355). Cette acception des motifs justifiés était alors très proche de celle prévue par l'article 71 alinéa 2 du statut TPG. Devant l'hostilité des organisations syndicales à l'égard de la notion de "motif justifié", jugée trop vague et ouvrant la porte à l'arbitraire, cette dernière a cependant été remplacée par celle de "motif objectivement fondé" (MGC 1996/VI 6356). L'expression "n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration" a été supprimée pour les mêmes raisons (MGC 1997/IX 9662). C'est ainsi que les motifs actuels de licenciement, selon l'article 22 LPAC, doivent être considérés comme étant plus restrictifs que ceux qui étaient prévus par l'avant-projet et le projet de loi.

b. Il découle dès lors de l'analyse des travaux préparatoires de la LPAC que l'article 71 alinéa 2 du statut TPG doit être jugé comme étant moins sévère, dans les motifs permettant le licenciement, que l'article 22 LPAC. Cette différence se justifie d'ailleurs par le fait que le législateur n'a précisément pas voulu attribuer au personnel des TPG le statut de fonctionnaire.

c. La question soulevée par l'intimé de savoir si les motifs de licenciement prévus par le statut TPG correspondent à ceux appliqués aux employés (art. 6 al. 1 LPAC), dont les conditions de licenciement sont bien plus larges que celles des fonctionnaires (article 21 al. 1 LPAC), peut, quant à elle, rester ouverte en l'espèce.

E. 6

a. En substance, le recourant s'est, dans un premier temps, vu retirer la responsabilité de la direction de l'exploitation des TPG en raison de problèmes dans la mise en place des projets de gestion du personnel, en particulier des tournus, des rotations et des temps de parcours. Il ressort notamment des enquêtes que la communication entre les conducteurs et les syndicats d'un côté, la direction de la division responsable de l'autre, ne permettait plus de trouver de solutions acceptables pour les parties.

b. Les compétences et l'expérience du recourant ayant cependant été considérées comme précieuses par l'intimé, ce dernier n'a pas été licencié mais s'est vu confier des tâches de direction ne nécessitant pas de contact avec les conducteurs. Il ressort toutefois de plusieurs témoignages que le recourant a subséquemment adopté un comportement qui portait préjudice à l'ambiance de travail et affectait l'autorité de sa remplaçante au poste de directeur de l'exploitation, notamment lors de réunions du collège de direction. Au vu de ces faits, il apparaît que le bon fonctionnement de l'entreprise était objectivement affecté par l'attitude du recourant, en particulier du fait de sa position hiérarchique. L'intimé était ainsi légitimé à procéder au licenciement de ce dernier en vertu de l'article 71 alinéas 1 et 2 du statut TPG. Cette décision respectait par ailleurs le principe de proportionnalité, l'intimé ayant dans un

premier temps tenté de garder le recourant au sein de l'entreprise en lui confiant d'autres responsabilités au sein de la direction.

E. 7

Pour le surplus, l'argument du recourant tiré de sa nationalité française apparaît dénué de tout fondement.

E. 8

Le recours est en conséquence rejeté. Un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985; E 5 10). Aucune indemnité ne sera accordée à l'intimé, la taille de cet établissement de droit public lui permettant de se défendre lui-même (ATA G. du 4 novembre 2003).

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