

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3149/2013-FPUBL

ATA/745/2014

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 23 septembre 2014**

dans la cause

**Monsieur X**\_\_\_\_\_

représenté par Me Amélie Piguet, avocate

contre

**TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS**

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

---

### EN FAIT

- 1) Monsieur X\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1967, a été engagé en qualité de conducteur par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) à partir du 1<sup>er</sup> avril 1992.
- 2) Dès 1996, M. X\_\_\_\_\_ a régulièrement postulé à l'interne des TPG, notamment pour des postes de contrôleur ou d'agent spécialisé. Sa candidature n'a jamais été retenue.
- 3) Son salaire mensuel brut s'élevait en dernier lieu à CHF 7'930.90.
- 4) Du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 30 avril 2009, M. X\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une analyse des prestations et objectifs professionnels (ci-après : APOP). Le rapport de synthèse de cette APOP, établi par Monsieur Y\_\_\_\_\_, responsable de groupe et supérieur direct de M. X\_\_\_\_\_, indiquait que ce dernier n'avait atteint que partiellement ces objectifs, au regard notamment de sa relation avec la clientèle, ses prises de service tardives ou encore le non-respect des heures de passages.
- 5) Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, Monsieur Z\_\_\_\_\_ a été nommé « responsable management exploitation » des TPG. Il est le supérieur hiérarchique des responsables de groupe.
- 6) M. X\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une nouvelle APOP, sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2009. Il avait fourni des efforts au niveau des prestations de conduite, toutefois, son attitude et son comportement s'étaient dégradés, il était devenu irrespectueux envers les collaborateurs d'autres services.
- 7) Dès le mois de février 2011, M. Z\_\_\_\_\_ a commencé à recevoir des lettres anonymes critiquant son comportement et sa gestion et le traitant notamment de « petit Poutine » ou encore de « Staline ».
- 8) Du mois de mars à août 2011, des inscriptions à l'égard de ce dernier, telles que « Z\_\_\_\_\_ LECHE CUL DE LA DIRECTION », ont été écrites sur les portes et les murs des toilettes des femmes du dépôt des TPG à la Jonction. Ces inscriptions ont été effacées à plusieurs reprises, elles sont à chaque fois réapparues.
- 9) Du mois de mai à juin 2012, de nouvelles inscriptions sont apparues au même endroit cette fois à l'encontre de Madame A\_\_\_\_\_, nouvelle responsable de groupe et supérieure directe de M. X\_\_\_\_\_. Celles-ci indiquaient « A\_\_\_\_\_ COUCHE AVEC Z\_\_\_\_\_ » ou encore « A\_\_\_\_\_ LA SALOPE DE LA DIRECTION ».

- 10) Au mois de novembre 2012, M. Z\_\_\_\_\_ a reçu de nouvelles lettres anonymes proférant des menaces de mort à son encontre, ainsi qu'à celle de sa famille, telles que « JE PER MON EMPLOI A CAUSE DE T ES MORT (sic) » ou encore « [...] Dans les pays de lest pour pas grandes choses tu passes à tabacs et pour 1000 f t est buté Ton chalet et ta résidence principale peuvent très bien prendre feux avec toi et ta famille Je prendrais au sérieux ce que je te dis et aucune protection ne tiendra » (sic) .
- 11) Le 19 novembre 2012, M. Z\_\_\_\_\_ a déposé plainte pénale contre inconnu.
- 12) Le 17 décembre 2012, la police s'est rendue au siège des TPG, afin de s'entretenir avec M. Z\_\_\_\_\_ au sujet des envois précités. Ce dernier a fait part des soupçons que lui et d'autres cadres nourrissaient à l'égard de M. X\_\_\_\_\_.
- 13) Le 27 décembre 2012 et le 18 février 2013, M. Z\_\_\_\_\_ a reçu de nouvelles menaces anonymes, notamment « [...] TU RISQUES TON CUL TA FAMILLE AVEC CASSES TOI OU NS LE FAIRONS A NOTRE MANIÈRE (sic) » ou encore « [...] tu verras PETIT quand tu n'auras plus le soutien tu sauteras, à moins qu'avec tes conneries et débilités tu te fasses casser la tête où pire [...] Tu t'es mis à dos un paquet de gens et tu payeras bouffon (sic). ».
- 14) Par la suite, des courriers anonymes, mettant en cause la gestion et le comportement de M. Z\_\_\_\_\_, ont été envoyés à plus d'une vingtaine de responsables de groupe, administrateurs et membres de la direction des TPG.
- 15) M. Y\_\_\_\_\_ a également reçu une lettre anonyme le traitant de « PEIGNE CUL » et « LECHEUSE » et se terminant par « Fait gafe à ton petit cul...(sic). ».
- 16) Le 28 février 2013, M. X\_\_\_\_\_ a été interpellé et auditionné par la police. Il a nié être l'auteur des envois anonymes et des inscriptions précitées.
- 17) Le Ministère public l'a entendu le lendemain, soit le 1<sup>er</sup> mars 2013, en tant que prévenu pour menaces au sens de l'art. 180 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0). À cette occasion, il a admis avoir écrit certaines lettres, mais a contesté être l'auteur des menaces de mort et des inscriptions injurieuses dans les toilettes.
- 18) À compter du 28 février 2013, M. X\_\_\_\_\_, n'étant plus présent à son poste de travail, a fourni aux TPG des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail de 100 %.
- 19) Le 12 mars 2013, la police a informé M. Z\_\_\_\_\_ que M. X\_\_\_\_\_ était l'auteur d'une partie des courriers dont il avait été la cible.

- 20) Le 2 mai 2013, M. X\_\_\_\_\_ a, à nouveau, été entendu par la police. Cette fois, il a admis être l'auteur de l'intégralité des lettres anonymes, ainsi que des inscriptions dans les toilettes.
- 21) Par courriers du même jour, M. X\_\_\_\_\_ a présenté ses excuses à M. Z\_\_\_\_\_, ainsi qu'à Monsieur B\_\_\_\_\_, directeur général des TPG à cette époque.
- 22) Le 17 mai 2013, la police a transmis au Ministère public son rapport de renseignements.
- 23) Par courrier du 5 juin 2013, M. Z\_\_\_\_\_ a sollicité, dans le cadre de la procédure pénale, la délivrance d'une copie intégrale du dossier, ce que le procureur a accepté en date du 10 juin 2013.
- 24) Par courrier du 15 août 2013, M. Z\_\_\_\_\_ a requis dudit procureur la mise à disposition du dossier au Ministère public pour le 20 août 2013, ce qui a été accepté le jour même.
- 25) Par courrier du même jour, M. X\_\_\_\_\_ a indiqué aux TPG reprendre le travail dès le 28 août 2013.
- 26) Par courrier du 23 août 2013, Monsieur C\_\_\_\_\_, directeur des ressources humaines, a convoqué M. X\_\_\_\_\_ à un entretien prévu pour le 29 août 2013, afin de faire le point sur son activité professionnelle, compte tenu de sa situation. M. C\_\_\_\_\_ a indiqué que Monsieur D\_\_\_\_\_, directeur de l'exploitation des TPG, et un représentant du service juridique seraient également présents et qu'il pouvait s'y rendre accompagné de la personne de son choix.
- 27) Selon le registre du commerce de Genève, MM. C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ disposent de la signature collective à deux, aux fins d'engager les TPG.
- 28) Lors de cet entretien du 29 août 2013, M. X\_\_\_\_\_ était accompagné de Madame E\_\_\_\_\_, secrétaire du Syndicat du personnel des transports.
- 29) Par décision du 29 août 2013, signée par MM. C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ et exécutoire nonobstant recours, les TPG ont mis fin avec effet immédiat aux rapports de travail les liant à M. X\_\_\_\_\_.
- Ils ne pouvaient plus maintenir lesdits rapports, la confiance étant totalement rompue, au regard des agissements graves de M. X\_\_\_\_\_, qui ont fait l'objet d'une procédure pénale.
- 30) Par acte déposé au guichet de la Cour civile de la Cour de justice le 30 septembre 2013, transmis le 1<sup>er</sup> octobre à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. X\_\_\_\_\_ a interjeté recours

contre la décision précitée. Il a préalablement conclu à la restitution de l'effet suspensif, principalement à l'annulation de la décision de licenciement et à la constatation qu'il est toujours employé des TPG pour la période postérieure au 29 août 2013, et subsidiairement à la reconnaissance que la décision litigieuse est contraire au droit, à sa réintégration avec paiement rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2013 de toutes ses prestations ou en cas de refus à condamner les TPG d'avoir à lui payer la somme brute de CHF 23'792.70 avec intérêts à 5 %, dès le 20 août 2013.

La décision de le licencier avec effet immédiat était annulable aux motifs qu'aucune procédure disciplinaire n'avait été préalablement ouverte, ce qui avait conduit à la violation de son droit d'être entendu, vu que cette décision avait été prise sans lui donner la possibilité de s'exprimer, de plus les personnes qui l'avaient signée n'étaient pas habilitées à le faire au regard des Statuts du Personnel des TPG (ci-après : les statuts) qui attribuaient le prononcé d'un licenciement immédiat au directeur général.

Un tel licenciement violait le principe de la proportionnalité au regard de la gradation des sanctions possibles et de la situation dans laquelle il se trouvait au moment des faits. Durant 15 années de service, il n'avait jamais eu aucun problème avec sa hiérarchie, mais depuis la nomination de M. Z\_\_\_\_\_ la situation avait dramatiquement changé. Il était constamment convoqué par ce dernier qui ne cessait de lui faire des reproches sur son travail, alors qu'il ne lui laissait aucunement la possibilité de s'exprimer. Il était dès lors convaincu que M. Z\_\_\_\_\_ cherchait à le congédier. Ne sachant plus comment exprimer son désarroi et son mal être, il avait envoyé des lettres anonymes afin de faire changer les choses, soit de faire cesser les agissements de M. Z\_\_\_\_\_ et que ce dernier se remette en question.

Enfin, son licenciement immédiat était également contraire au droit au vu de l'invocation tardive des prétendus justes motifs exposés à l'appui de cette décision. Les TPG avaient su qu'il était l'auteur des courriers anonymes, au moins d'une partie de ceux-ci, au plus tard le 12 mars 2013. Des soupçons sur sa personne existaient déjà depuis le mois de décembre 2012. En prononçant la décision litigieuse le 29 août 2013, les TPG avaient tardé et ne pouvaient plus se prévaloir de ses agissements comme de justes motifs pour le licencier de manière immédiate.

- 31) Le 25 octobre 2013, les TPG ont déposé auprès de la chambre administrative des observations sur effet suspensif.
- 32) Par décision du 31 octobre 2013, le président de la chambre administrative a refusé l'octroi de l'effet suspensif au recours de M. X\_\_\_\_\_, tout en réservant la recevabilité de celui-ci.

- 33) Par courrier du 12 novembre 2013, M. X\_\_\_\_\_ a insisté auprès de la chambre administrative sur la recevabilité de son recours.

La Cour civile et la Cour de droit public, dont fait partie la chambre administrative, constituaient une seule et unique juridiction de deuxième instance cantonale, soit la Cour de Justice. Il était de pratique constante et établie qu'un recours destiné à la chambre administrative pouvait être déposé à l'un des greffes de la Cour de justice.

- 34) Par réponse du 26 novembre 2013, les TPG ont conclu, sur le fond, principalement à l'irrecevabilité du recours de M. X\_\_\_\_\_ et subsidiairement à son rejet.

Ledit recours avait été déposé le dernier jour du délai à la Cour civile qui n'était ni une autorité administrative, ni une juridiction administrative au sens de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Le délai n'était donc pas réputé observé et le recours de M. X\_\_\_\_\_ devait être déclaré irrecevable.

La décision litigieuse n'était pas un licenciement disciplinaire, au sens de l'art. 64 let. d des statuts, mais un licenciement pour rupture du lien de confiance, au sens des art. 71 à 78 des statuts. Celui-ci n'était pas lié à un grief de violation des devoirs de service, mais à une rupture du lien de confiance du fait des agissements graves et pénalement répréhensibles de M. X\_\_\_\_\_. Dès lors, les statuts ne prévoyaient pas l'obligation d'ouvrir une procédure disciplinaire préalablement au prononcé du licenciement. Le droit d'être entendu du recourant avait été respecté, puisqu'il avait pu s'exprimer lors de l'entretien du 29 août 2013, où l'intention de le licencier avec effet immédiat lui avait été signifiée d'entrée de cause. Le licenciement litigieux n'étant pas disciplinaire, son prononcé n'était pas une prérogative du directeur général, MM. C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ étaient habilités à le signer, ces derniers disposant d'une signature collective à deux.

Le licenciement immédiat de M. X\_\_\_\_\_ était proportionné au vu du caractère particulièrement grave des actes commis par ce dernier. Il avait anonymement et à répétition reprises injurié M. Z\_\_\_\_\_ et l'avait menacé de mort, ainsi que sa famille. Il avait également injurié Mme A\_\_\_\_\_ et envoyé de nombreuses lettres anonymes à plusieurs de ses supérieurs hiérarchiques et collaborateurs. Sa prétendue situation professionnelle difficile ne pouvait aucunement justifier la commission d'actes aussi graves. M. X\_\_\_\_\_ avait irrémédiablement rompu le lien de confiance qui l'unissait aux TPG en commettant des infractions pénales, qui fondaient valablement et de manière proportionnée son licenciement avec effet immédiat.

Pour finir, les TPG n'avaient pas tardé à invoquer le juste motif de licenciement immédiat. Ce n'était qu'en date du 2 mai 2013, que M. X\_\_\_\_\_ avait avoué à la police être le « corbeau », soit l'auteur des inscriptions sur les murs et les portes des toilettes. N'étant pas partie à la procédure pénale, les TPG n'avaient pas eu accès au dossier afférent. M. X\_\_\_\_\_ avait été en arrêt maladie jusqu'au 28 août 2013, et c'était le lendemain qu'il avait été convoqué et avait confirmé être l'auteur des actes précités. Cette confirmation était indispensable pour prononcer son licenciement.

- 35) Par réplique du 20 janvier 2014, M. X\_\_\_\_\_ a préalablement sollicité une comparution personnelle des parties, l'audition de Mme E\_\_\_\_\_ et s'est réservé le droit de requérir l'audition d'autres témoins. Pour le surplus, il a persisté dans l'entier de ses conclusions et de son argumentation.

En substance, il ressortait des faits que l'arrivée de M. Z\_\_\_\_\_ aux TPG, la nomination de Mme A\_\_\_\_\_ en tant que sa responsable de groupe et leurs innombrables reproches émis à son égard l'avaient déstabilisé. En laissant la situation se dégrader, les TPG avaient violé leur devoir de protéger et de respecter la personnalité de leurs employés au sens des statuts.

Tout licenciement constituait une sanction disciplinaire, nécessitant l'ouverture d'une enquête. Celle-ci aurait mis en évidence son mal-être et son désarroi conduisant au constat qu'un licenciement immédiat était disproportionné et contraire au droit. En outre, lors de l'entretien du 29 août 2013, il n'avait aucunement eu l'occasion de s'exprimer, la décision litigieuse ayant déjà été prise en amont. Pour preuve, la lettre était déjà rédigée avant même que ne se déroule cet entretien. Pour finir, les TPG avaient tardé à réagir de sorte qu'ils étaient forclos à prononcer son licenciement. Ils connaissaient l'identité de l'auteur d'une partie des lettres anonymes déjà en mars 2013 et s'agissant des menaces de mort dès le mois de mai 2013.

- 36) Par duplique du 13 février 2014, les TPG ont rappelé qu'au regard 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), une entité publique avait la faculté de prévoir deux types de licenciements dans ses statuts. D'ailleurs, une interprétation systématique de ceux-ci permettait de distinguer clairement le licenciement disciplinaire, prévu par le chapitre VII, de celui pour justes motifs figurant au chapitre X.

- 37) Le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes le 26 mars 2014.

a. M. X\_\_\_\_\_ a expliqué l'origine de son comportement et la dégradation de ses rapports avec M. Z\_\_\_\_\_. Ce dernier avait refusé une de ses postulations pour un emploi de contrôleur, suite à une remarque qu'il avait émise lors d'un

séminaire. S'en étaient ensuivis des contrôles de son travail de plus en plus nombreux, des réflexions, voire l'obligation de suivre à nouveau des cours de conduite.

S'agissant de l'entretien du 29 août 2013, MM. C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ l'avaient de suite informé qu'il était licencié. Il avait alors sollicité une seconde chance qui lui avait été refusée. Ensuite, la secrétaire était entrée avec sa lettre de licenciement déjà rédigée. Il n'avait pas eu la possibilité de s'expliquer au cours de cet entretien, ni auparavant.

Il était actuellement au chômage et percevait ses indemnités. Il avait toutefois souffert de trois mois de pénalité.

b. Madame F\_\_\_\_\_, juriste aux TPG, a comparu pour le compte de ces derniers. Elle était présente lors de l'entretien du 29 août 2013 et a décrit le déroulement de celui-ci.

MM. C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ avaient rappelé les faits reprochés à M. X\_\_\_\_\_ et l'avaient informé qu'une procédure de licenciement immédiat était ouverte à son encontre. Ils lui avaient ensuite indiqué qu'il pouvait prendre un temps de réflexion, en compagnie de Mme E\_\_\_\_\_, avant de s'exprimer. Ce qu'ils avaient fait en quittant la salle pendant environ une demi-heure. À leur retour, Mme E\_\_\_\_\_ avait retracé l'historique professionnel de M. X\_\_\_\_\_ et ce dernier avait demandé une deuxième chance et avait présenté ses excuses. Ces déclarations n'ayant pas convaincu, MM. C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ avaient signifié à M. X\_\_\_\_\_ son licenciement immédiat. La lettre était déjà rédigée, mais n'était pas encore signée. Il était essentiel que le recourant confirme être l'auteur des actes reprochés pour prendre la sanction envisagée. Bien que M. Z\_\_\_\_\_ ait informé la direction des TPG que M. X\_\_\_\_\_ était le « corbeau », les TPG n'avaient pas eu accès au dossier pénal, de sorte qu'ils avaient besoin d'une confirmation de la part de l'intéressé.

c. Mme E\_\_\_\_\_ a déclaré qu'au début de l'entretien du 29 août 2013, M. C\_\_\_\_\_ avait expliqué qu'en raison d'une perte de confiance, les TPG avaient « décidé » ou « envisagé » - elle ne se rappelait plus de la terminologie employée - un licenciement immédiat. Il lui était clairement apparu que cette décision avait déjà été prise en amont de cet entretien. Après avoir présenté ses excuses, M. X\_\_\_\_\_ aurait voulu s'exprimer d'avantage, mais ses interlocuteurs n'avaient pas laissé de place au dialogue. La pause qui leur avait été accordée n'avait duré que cinq minutes. Elle avait ensuite négocié avec M. C\_\_\_\_\_ le contenu de la lettre qui devait être envoyée à l'assurance chômage, afin de préteriter le moins possible M. X\_\_\_\_\_.

Pour finir, Mme E\_\_\_\_\_ a confirmé que plusieurs employés avaient rencontré des difficultés avec M. Z\_\_\_\_\_ et sa gestion, créant plus de pression sur le personnel, notamment par les APOP.

- 38) Le 12 mai 2014, M. X\_\_\_\_\_ a transmis à la chambre administrative des observations finales, dans lesquelles il a persisté dans l'entier de ses conclusions et de son argumentation.

S'agissant de la recevabilité de son recours, il mentionnait plusieurs cas où des causes avaient été transmises à la chambre compétente à l'interne de la Cour de justice et dont le délai avait été considéré respecté par le simple dépôt au greffe de la chambre incompétente.

Il précisait également qu'une interprétation systématique des statuts révélait qu'un licenciement prononcé suite à une enquête disciplinaire renvoyait expressément aux art. 71 et 74 des statuts. Il n'y avait donc pas deux types de résiliation des rapports de travail et, de ce fait, une telle enquête aurait dû être ouverte.

Il ressortait des déclarations de Mme E\_\_\_\_\_, qu'il ne connaissait pas l'objet de l'entretien du 29 août 2013 et que ses interlocuteurs n'étaient pas ouverts au dialogue, vu que la décision litigieuse avait été prise préalablement à l'entretien. Preuve en était que son droit d'être entendu avait été violé. De plus, la réparation de ce droit ne pouvait se faire par-devant la chambre administrative, cette instance ne revoyant pas l'opportunité de ce type de décision.

Bien que les TPG n'aient pas été partie à la procédure pénale, ils avaient eu connaissance de l'identité de l'auteur de certaines lettres et des inscriptions sur les murs et les portes des toilettes, le 10 juin 2013, le dossier pénal ayant été transmis à M. Z\_\_\_\_\_ à cette date.

- 39) Le 12 mai 2014 également, les TPG ont intégralement persisté dans leurs conclusions et leur argumentation.

S'agissant de la prétendue violation du droit d'être entendu de M. X\_\_\_\_\_, il ressortait de l'audition de Mme E\_\_\_\_\_ que lors de l'entretien du 29 août 2013, ce dernier avait d'entrée de cause été informé que les TPG envisageaient de le licencier avec effet immédiat, en raison des infractions pénales qui lui étaient reprochées. Il avait eu l'occasion de faire valoir ses arguments et ses explications, et avait même pu s'isoler avec Mme E\_\_\_\_\_, afin de préparer sa défense. Il avait ensuite plaidé sa cause en présentant des excuses, mais n'avait aucunement convaincu son employeur d'envisager une autre sanction que celle annoncée.

- 40) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

## EN DROIT

- 1) a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 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

---

9C\_885/2009 du 1<sup>er</sup> 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 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 1<sup>er</sup> 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 dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi

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.

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

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 établit, 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

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

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 émolument 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).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 30 septembre 2013 par Monsieur X\_\_\_\_\_ contre la décision des Transports publics genevois du 29 août 2013 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur X\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté 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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Amélie FIGUET, avocate du recourant ainsi qu'à Me Malek ADJADJ, avocat de Transports publics genevois.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray, Verniory et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :