

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1104/2023-FPUBL

ATA/68/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 janvier 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Ghita DINSFRIEND-DJEDIDI, avocate

recourant

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Steve ALDER, avocat

intimés

EN FAIT

A. a. Né le _____ 1981, A_____ a été engagé par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) dès le 1^{er} novembre 2018 en qualité de conducteur trolleybus à 100% pour une durée indéterminée, sous réserve de la réussite de l'examen du permis de conduire pratique pour trolleybus. B_____ est devenu son responsable et supérieur hiérarchique direct dès le 1^{er} juillet 2019.

b. Lors des évaluations de fin de la période d'essai du 1^{er} février 2019 puis des quatorze premiers mois de service, les prestations de A_____ ont été jugées satisfaisantes. En particulier, dans le rapport d'analyse des prestations et objectifs professionnels (ci-après : APOP) dressé lors de la seconde évaluation, toutes les rubriques étaient évaluées au moyen des lettres C (« répond aux exigences ») ou D (« dépasse les exigences »). Il y était souligné par le responsable que l'intéressé était un collaborateur agréable, discret, courtois, assidu et ponctuel avant de relever « des erreurs de jeunesse » concernant les décâblages, auxquelles celui-ci avait été rendu attentif, ainsi que la nécessité de continuer l'apprentissage afin d'éviter les imprévus et de favoriser la sécurité pour tous.

c. Au mois de décembre 2021, A_____ a pris contact avec le syndicat C_____ en vue de trouver de l'écoute à ses doutes au sujet de B_____. Dans la foulée, une rencontre a été organisée le 18 janvier 2022 réunissant celui-ci, le président de ce syndicat et lui-même au cours de laquelle les parties ont eu une discussion « enrichissante et chaleureuse ». Un courriel de remerciement pour la qualité de la discussion et son impact positif a été envoyé à l'issue de la rencontre par A_____ à B_____.

d. A_____ a été en arrêt maladie pour une durée de 41 jours du 19 janvier au 28 février 2022, puis du 4 au 7 mars 2022, et enfin durant 21 jours du 11 mars au 31 mars 2022 (*recte* : selon les certificats médicaux produits, il a été incapable de travailler pour maladie à 100% du 19 janvier au 31 janvier 2022, du 1^{er} au 15 février 2022, du 16 au 28 février 2022, à 50% du 1^{er} au 3 mars 2022, à 100% du 4 au 7 mars 2022, à 50% du 8 au 9 mars 2022 et à 100% du 10 au 31 mars 2022).

e. Le 31 mars 2022, A_____ a eu un échange téléphonique avec D_____, conseillère ressources humaines exploitation des TPG, sur le contenu duquel les parties divergent. Il reste que le premier a fait part à la seconde des difficultés rencontrées avec B_____ dans le cadre professionnel.

f. Prévues le 4 avril 2022, l'entrevue pour un APOP de l'année 2021 ne s'est pas déroulée pour cause d'arrêt maladie à 100% de A_____ dès le même jour jusqu'au 9 avril 2022, renouvelé du 6 au 18 avril 2022 et du 18 au 24 avril 2022.

g. Convoqué par courriel du 10 mai 2022 de E_____, responsable des managers des conducteurs des TPG, à une rencontre fixée le 16 mai 2022 portant sur les problèmes qu'il rencontrait dans ses échanges avec B_____, A_____ a répondu par courriel du même jour que tout se passait bien pour lui et qu'il n'avait aucun problème avec ce dernier. Il avait repris le travail le 27 avril 2022, mais personne n'était présent pour l'accompagner sur le réseau ou pour lui demander si tout allait bien. Il précisait qu'il avait téléphoné à B_____ le 25 avril 2022 pour l'avertir de sa reprise, mais celui-ci n'avait pas répondu et n'avait donné aucune nouvelle depuis lors.

h. En raison d'un arrêt maladie à 100% de A_____ du 13 au 22 mai 2022 (*recte* : du 16 au 22 mai 2022), la rencontre a été reportée à une date ultérieure.

i. L'intéressé a été en incapacité de travailler à 100% du 19 mai au 7 juin 2022, puis à 50% du 8 au 19 juin 2022.

j. Le 7 juin 2022, E_____ a, par courriel, une nouvelle fois, convoqué A_____ à un entretien de service le 15 juin afin de discuter au sujet du sentiment de harcèlement qu'il avait partagé avec diverses parties prenantes du management.

k. Le 9 juin 2022, A_____ a, par courriel, confirmé qu'il avait pris contact avec D_____ le 31 mars 2022 au sujet de ses doutes et de l'incompréhension à l'égard de B_____. Celle-ci avait souhaité organiser une rencontre avec ce dernier et lui-même avant de ne plus donner des nouvelles. Il avait « décidé de passer à autre chose » et son courriel du 10 mai 2022 s'inscrivait dans une démarche d'apaisement afin de retrouver un environnement de travail sain.

l. Le 13 juin 2022, D_____ a, par courriel, réagi en précisant qu'elle n'avait pas pu organiser la rencontre du début d'avril 2022 en raison des arrêts maladie de A_____ à 100% du 4 au 30 avril 2022 (*recte* : du 4 au 24 avril 2022 selon les certificats médicaux) et du 16 au 30 mai 2022. Elle lui demandait de confirmer sa présence à la rencontre du 15 juin 2022, qui devait permettre de faire le point sur la situation que celui-ci avait évoquée concernant sa relation avec B_____, dans l'intérêt de toutes les parties.

m. Le 15 juin 2022, l'entretien prévu s'est tenu en présence de D_____, de E_____, de A_____ et de son conseil. Il n'a pas fait l'objet d'un procès-verbal, mais d'une confirmation d'entretien rédigée par E_____ le 20 juin 2022 et adressée le 27 juillet 2022 à A_____. Selon celle-ci, la rencontre faisait suite à la dénonciation du 31 mars 2022 auprès de D_____. L'intéressé n'avait pas été en mesure d'exposer des faits qui pourraient concrètement être assimilés à des actes de harcèlement psychologique de la part de B_____. Les échanges avaient permis de déterminer que le sentiment de harcèlement psychologique était en réalité fondé sur des incompréhensions, voire des interprétations erronées de certaines situations. A_____ avait par conséquent reconnu que son supérieur

hiérarchique était une « belle personne » et un excellent maître d'apprentissage. La situation désagréable causée par les accusations à tort contre B_____ aurait pu être évitée. Il était étonnant que A_____ n'ait à aucun moment tenté de dialoguer directement avec son supérieur hiérarchique sur les aspects comportementaux qui le dérangent. Il lui était rappelé que la communication, la bonne foi et la confiance étaient les bases d'une bonne relation professionnelle. Les TPG ne pouvaient accepter de fausses accusations envers son personnel à tous les niveaux. La confiance était au centre d'une bonne relation et d'une bonne collaboration professionnelle et, en cas de rupture, les TPG seraient dans l'obligation de prendre des mesures contraignantes à l'égard de A_____ pouvant aller jusqu'à la fin des rapports de travail. Enfin, il était proposé d'organiser une rencontre entre celui-ci, son supérieur hiérarchique et E_____ dans le but de permettre aux deux premiers de repartir sur de bonnes bases.

n. Pour faire suite à ce dernier point, les TPG ont planifié une rencontre le 22 juin 2022, qui n'a pu avoir lieu pour cause d'incapacité de travail de A_____. Celui-ci avait en effet subi un arrêt de travail pour accident à 100% du 20 au 26 juin 2022 et du 27 juin au 3 juillet 2022 (selon un autre certificat médical, il était en arrêt maladie à 50% au 1^{er} juillet au 13 juillet 2022). Organisée par la suite pour le 15 juillet 2022, la rencontre ne s'est pas tenue pour les mêmes raisons que précédemment, soit en raison d'un arrêt maladie de A_____ à 100% du 14 au 24 juillet 2022, renouvelé jusqu'au 31 juillet 2022.

o. Le 26 juillet 2022, A_____ s'est entretenu avec un médecin-conseil des TPG au sujet de ses absences. Selon la demande de rapport médical formulée par D_____, l'intéressé avait cumulé une série d'absences totalisant 208 jours depuis son engagement. Son responsable de groupe ne pouvait faire de suivi managérial, car il se mettait en arrêt maladie chaque fois qu'il était convoqué par celui-ci. Lors d'une rencontre avec lui et son conseil destinée à clarifier la situation et à faire la lumière sur son ressenti de mobbing, il avait donné l'impression qu'il se sentait persécuté, visé ou sous pression pour tout type de suivi managérial. Il semblait difficile pour lui de comprendre ce que ses supérieurs hiérarchiques tentaient de lui expliquer. Il n'y avait eu aucune évaluation de ses prestations en trois ans. Il devenait très difficile pour le management de travailler dans ces conditions.

Selon le médecin-conseil, il était probable que l'état du patient depuis fin 2021 avait participé à la mauvaise communication de sa part. Vu la progression de son état, il était intéressant de voir si la relation professionnelle et la communication pouvaient également s'améliorer. Ses absences n'étaient pas aussi fréquentes avant sa problématique de fin 2021. Il était très motivé pour sa reprise complète et désireux de faire de son mieux pour un apaisement de sa situation professionnelle. Un prochain rendez-vous chez lui ou son collègue était possible seulement en cas de nouvel arrêt de travail d'une durée supérieure à une semaine ou d'absences perlées. En cas de nouvel arrêt de travail, A_____ s'engageait à lui fournir

chaque fois un rapport médical le renseignant sur le diagnostic, pendant une année.

p. Le 23 ou 24 août 2022, E_____ et B_____ ont pu échanger avec A_____.

q. Le 6 septembre 2022, celui-ci a adressé à E_____ un courriel dans lequel il est revenu sur la rencontre précédente en indiquant avoir été surpris par sa réponse et ne pas « du tout être serein », car son comportement à son égard était « sur la défensive » et qu'il avait clairement dit « je ne serai pas sympa avec vous ». Il lui demandait par ailleurs si une procédure disciplinaire avait été ouverte à son encontre.

r. Pendant les périodes du 12 au 15 septembre 2022, du 15 au 19 septembre 2022 et du 19 au 23 septembre 2022, A_____ a été en incapacité de travail totale pour maladie.

s. Convoqué à un entretien de service fixé le 17 octobre 2022, A_____ s'est attaché les services d'une protection juridique pour l'y accompagner. Celle-ci a, par courriel du 12 octobre 2022, indiqué aux TPG que toute communication avec son mandant devait passer désormais par elle avant de solliciter le report dudit entretien en raison de son indisponibilité. Les TPG ont opposé un refus à cette demande. Suite à une incapacité de travail totale de A_____ pour accident du 13 au 17 octobre 2022, l'entretien n'eut toutefois pas lieu.

t. L'incapacité de travail pour accident à hauteur de 100% de A_____ a été renouvelée du 17 au 24 octobre 2022, du 24 au 31 octobre 2022, du 1^{er} au 7 novembre 2022 et du 7 au 13 novembre 2022, puis réduite à 50% du 14 au 30 novembre 2022. Il s'est ensuite retrouvé de nouveau en arrêt maladie à 100% du 4 au 11 décembre 2022 et du 13 au 18 décembre 2022.

u. Le 24 octobre 2022, les TPG ont écrit à A_____ : ils ne pouvaient faire suite aux exigences formulées par sa protection juridique. Le rapport de confiance constituait le fondement des rapports de travail et la collaboration entre eux-mêmes et leur employé ne pouvait pas souffrir d'intermédiaire institué. Pour le surplus, la participation à un entretien de service qui ne s'inscrivait pas dans le cadre d'une procédure administrative ne conférait pas de droit à être accompagné. Il s'était prévalu d'une incapacité de travail à partir du moment où la demande de report de l'entretien de service du 17 octobre 2022 avait été refusée et une semaine s'était déjà écoulée depuis la survenance de son accident le 6 octobre 2022. Ils exprimaient donc des doutes sur son incapacité à participer à l'entretien du 17 octobre 2022 pour cause d'accident tout en relevant, à titre de rappel, qu'il s'agissait de la troisième occurrence lors de laquelle il s'était prévalu d'une incapacité de travail consécutivement à une convocation à un entretien de service pour justifier son indisponibilité. Enfin, contrairement à son engagement du

26 juillet 2022, il n'avait pas tenu informé le médecin-conseil des deux incapacités de travail de septembre 2022 et d'octobre 2022.

v. Le 26 octobre 2022, A_____ a, par courriel, répondu n'avoir pas été informé par son mandataire du refus des TPG de reporter l'entretien de service du 17 octobre 2022. Son arrêt pour cause d'accident n'avait aucun rapport avec ledit entretien. Il rappelait avoir participé aux entretiens des 15 juin et 23 août 2022. Il avait tout fait pour éviter cet arrêt. Par conscience professionnelle, il avait tout de même travaillé malgré les douleurs et ce n'était qu'au bout de quatre jours de travail qu'il s'était résolu à consulter le médecin. Il était surprenant qu'il ait de nombreux entretiens de service, même si ceux-ci ne signifiaient pas qu'il fournissait un travail de mauvaise qualité. Il assurait que les rapports de confiance étaient toujours présents. Il avait passé avec succès l'audit du 26 septembre 2022 et avait reçu une lettre de remerciement d'un supérieur hiérarchique, ce qui attestait la bonne qualité de son travail. Il avait compris que son médecin traitant devait prendre directement contact avec le médecin-conseil pour l'informer de toute incapacité de travail et lui remettre le rapport.

w. Le 29 novembre 2022, suite à un rendez-vous fixé par les TPG, A_____ a rencontré le médecin-conseil des TPG dont le rapport énonçait que son suivi médical était adapté et qu'il n'y avait pas de lien entre les atteintes des trois dernières années.

B. a. Le 9 janvier 2023, les TPG ont convoqué A_____ pour un entretien fixé le 18 janvier 2023 ayant pour objet ses rapports de travail.

b. Le 18 janvier 2023, A_____ a reçu à la suite de l'entretien du même jour un courrier portant sur l'intention des TPG de résilier ses rapports de travail conformément à l'art. 71 du statut du personnel des TPG adopté le 1^{er} janvier 1999 (ci-après : SP ou le statut).

Après un exposé récapitulatif des faits reprochés à l'intéressé, les TPG ont affirmé que ses prestations professionnelles étaient satisfaisantes d'un point de vue technique. Pour ce qui était des prestations personnelles, son comportement et ses agissements avaient cependant rendu toute collaboration impossible. Les démarches entreprises par la hiérarchie pour instaurer un suivi managérial avaient été régulièrement suivies par un arrêt de travail. Les rendez-vous avaient eu lieu au terme de multiples reports et annulations liés à des arrêts de travail signifiés peu de temps après leur organisation. Il avait en outre formulé des accusations à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques, y compris en prêtant à un d'eux des propos qu'il avait contestés fermement. Il n'avait jamais pu décrire des faits précis constitutifs selon lui de harcèlement, ni des comportements inappropriés, qu'il avait reprochés à ses deux supérieurs hiérarchiques. À la suite de chaque échange, les objectifs fixés semblaient atteints avant d'être rapidement suivis d'arrêts de travail parfois incongrus et de nouveaux griefs. L'ensemble de ses agissements

permettait de conclure qu'il ne nourrissait plus lui-même la confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. Ne pouvant plus accepter de fausses accusations envers leur personnel à tous les niveaux, son comportement ne leur permettait non plus de lui accorder leur confiance. Pour ces raisons, ils l'informaient de leur intention de mettre un terme à ses rapports de travail dans le respect du délai de congé de trois mois (art. 68 al. 2 let. d SP), ceci en application de l'art. 71 SP, la poursuite des rapports de service ne semblant pas objectivement et subjectivement s'inscrire dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise. Il était libéré de l'obligation de travailler avec maintien du droit au salaire.

c. Le 25 janvier 2023, soit dans le délai imparti, A_____ a exercé son droit d'être entendu. En substance, il a contesté toutes les allégations de son employeur.

Initialement prévue comme un APOP, la réunion du 18 janvier 2022 s'était déroulée en présence du président du syndicat C_____ et de B_____. Il avait quitté la rencontre avec un certain degré d'incompréhension. Lors de l'échange téléphonique avec D_____, il n'avait jamais mentionné qu'il s'estimait victime de harcèlement psychologique de la part de son supérieur. Celle-ci avait inféré cela de ses déclarations. Il était persuadé que le malentendu qui avait pu se produire dans le cadre de ses relations avec B_____ avait été dissipé suite à l'entretien entre les TPG, lui-même et son premier conseil du 15 juin 2022. Il avait été particulièrement surpris d'apprendre qu'une enquête avait été ouverte contre son supérieur hiérarchique lors de l'entretien du 23 août 2022 – soit près de cinq mois après sa discussion avec D_____ –, ce d'autant plus qu'il n'en avait pas été informé lors de l'entrevue précédente du 15 juin 2022. Le courrier du 20 juin 2022, réceptionné par ses soins le 29 juillet 2022, avait alimenté chez lui un sentiment de méfiance, ne pouvant accepter les accusations dénuées de fondement y figurant. Selon lui, l'intention de le licencier résultait d'une accumulation de malentendus ayant pour source la surinterprétation faite par D_____ des propos qu'il avait tenus en fin mars 2022. Ses arrêts maladie avaient été toujours dûment indiqués et documentés. L'interprétation selon laquelle il n'y avait aucun lien entre ces derniers et les entrevues fixées était ainsi correcte. Au vu de la fréquence de celles-ci, il se demandait s'il avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire dont il aurait dû être averti, ce qui n'avait jamais été le cas. Il estimait avoir été complètement isolé au cours de l'année 2022, avec une direction complètement absente. Il souhaitait pouvoir continuer sa collaboration avec les TPG une fois que les divers malentendus auraient été dissipés. Il concluait enfin à ce que les TPG renonçassent à leur intention de le licencier et, à titre subsidiaire, procédassent à un changement d'affectation (provisoire ou définitif) au sens de l'art. 64 al. 1 let. c SP.

d. Le 24 février 2023, les TPG ont, nonobstant les explications précédentes, confirmé leur intention de licencier leur employé en résiliant ses rapports de service avec effet au 31 mai 2023.

e. Le 24 mars 2023, A_____ s'est formellement opposé à cette décision de résiliation et a offert expressément ses services.

- C. a. Par acte expédié le 27 mars 2023, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre la décision de résiliation des rapports de service. Il a préalablement sollicité la comparution personnelle des parties, puis conclu principalement à l'annulation de la décision du 24 février 2023 et à ce que sa réintégration soit ordonnée. En cas de refus, les TPG devraient être condamnés à lui verser une indemnité correspondant à huit mois de salaire.

Ayant senti une tension s'installer dans ses relations avec son supérieur hiérarchique B_____, il s'était ouvert à un collègue représentant syndical qui s'était empressé de contacter celui-ci pour lui parler de sa plainte. Il avait été convoqué à une réunion en janvier, lors de laquelle il s'était confronté à ce supérieur hiérarchique et le représentant syndical qui avaient passé de longues minutes à lui faire la morale sur les propos qu'il aurait tenus, mais qu'il contestait. Encore secoué par la tournure de cette réunion, il en avait fait part lors d'un contact téléphonique du 31 mars 2022 avec D_____ qui avait, par la suite, contacté son supérieur hiérarchique pour lui annoncer qu'une enquête pour harcèlement avait été ouverte contre lui, alors qu'il n'en avait lui-même jamais fait état, ni utilisé ce terme. Lors de la réunion du 15 juin 2022, il avait été interrogé notamment sur les accusations de harcèlement portées contre son supérieur. Il avait nié avoir utilisé ce terme, faisant uniquement mention d'un sentiment de malaise à son égard. C'était lors d'une réunion du 23 août 2022, soit près de cinq mois plus tard, qu'il avait été formellement informé qu'une enquête pour harcèlement avait été ouverte contre son supérieur hiérarchique. S'il était vrai que cette enquête avait été ouverte, il était choquant que les TPG n'eussent pas pris une quelconque disposition destinée à le protéger dans ses relations avec son supérieur pendant plus de cinq mois en présence de prétendues accusations de harcèlement.

La décision de résiliation des rapports de service violait le principe de la proportionnalité. Aucune sanction plus légère n'avait été envisagée par les TPG bien que les manquements qui lui étaient reprochés ne fussent aucunement étayés par des preuves documentaires et fussent contestés. Son dossier personnel ne contenait aucune trace d'une quelconque accusation de sa part à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques. Au vu du véritable déchaînement des TPG contre sa personne, on pouvait raisonnablement se demander s'il n'avait effectivement pas été victime de harcèlement tant de la part de ses supérieurs hiérarchiques que des ressources humaines.

- b. Le 25 mai 2023, les TPG ont conclu au rejet du recours.

Nonobstant ses dénégations, le recourant avait, à plusieurs reprises depuis la fin de l'année 2021, proféré des accusations de harcèlement ou de comportements inamicaux à l'égard d'au moins deux membres du personnel des TPG. Chaque fois que ceux-ci avaient été mis au courant desdites accusations, ils avaient permis au recourant d'exprimer son ressenti et son point de vue. Celui-ci avait chaque fois confirmé qu'il n'était pas victime des actes qu'il avait dénoncés, que son ressenti provenait plutôt d'incompréhensions ou de mauvaises interprétations de sa part. Ce comportement, difficilement compréhensible et explicable, auquel s'ajoutait le fait qu'il s'était, à de très nombreuses reprises, retrouvé en arrêt de travail, constituaient des motifs de résiliation de ses rapports de service. Cette décision était la seule option envisageable en l'absence d'amendement du recourant – malgré l'avertissement des TPG qu'il pourrait être licencié en cas de nouvelles accusations infondées. Ils avaient ainsi respecté le principe de la proportionnalité.

c. Le 21 juin 2023 s'est tenue une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

B_____a indiqué qu'il avait été contacté en janvier 2022 par un membre du syndicat des chauffeurs, soit le président de la section C_____, qui lui avait dit qu'il harcelait le recourant. Ce syndicaliste avait précisé qu'il avait été contacté par ce dernier, sans donner d'exemples concrets de prétendus actes de harcèlement. À son initiative, un entretien avait été organisé en mars 2022 entre lui-même, le recourant et le syndicat, au cours duquel aucun élément concret n'avait été évoqué si ce n'était le fait que le recourant semblait avoir pu mal comprendre ou interpréter certains comportements. Celui-ci avait eu l'impression qu'il parlait à l'occasion de lui à des tiers alors que ce n'était pas le cas. Avant la prise de contact du représentant syndical, le recourant n'avait pas cherché à le contacter ou à le rencontrer pour parler du problème. Après l'entretien, ils avaient convenu, semblait-il, de repartir sur de meilleures bases et étaient allés boire ensemble un café. Le recourant lui avait écrit un courriel pour lui dire qu'il était satisfait de la situation et il lui avait répondu qu'il en allait de même pour lui. Il avait appris, par la suite, de son supérieur hiérarchique E_____ que le recourant s'était plaint auprès de D_____ qu'il le harcelait. Les choses avaient ensuite été prises en main par la hiérarchie et les ressources humaines. Il ne se souvenait plus si le recourant avait fait usage lors de l'entretien précité des termes « harcèlement » ou « mobbing », contrairement au représentant syndical qui avait utilisé le terme de « harcèlement ».

Le représentant des TPG a précisé qu'il n'y avait pas seulement le courrier d'intention qui mentionnait les accusations de harcèlement, mais aussi un courrier de confirmation de l'un des entretiens ainsi qu'un courriel de E_____. Les choses pouvaient se faire oralement, notamment par téléphone. Il fallait considérer que lors des entretiens y relatifs, il n'y avait pas eu d'exemple concret de comportement de type harcèlement qui avait été fourni par le recourant, de sorte

qu'à l'issue de chaque entretien, la situation semblait réglée. Ceci expliquait qu'aucune procédure plus formelle n'eût été engagée. N'étant pas présent lors de ces entretiens, il ne pouvait répondre de manière certaine à la question de savoir s'il était possible que la prise en compte d'un harcèlement fût consécutive à une mauvaise interprétation par E_____ ou D_____. Mais il doutait qu'il s'agît d'une mauvaise compréhension, car si le mot « harcèlement » avait été utilisé par ces deux personnes, il était presque sûr qu'il avait dû être prononcé. Les TPG ne traitaient pas ce type de grief aussi rapidement et sérieusement s'il n'y avait pas des allégations relativement graves.

Le recourant s'est exprimé essentiellement sur sa situation financière.

Enfin, les parties ont confirmé qu'aucune procédure en protection de la personnalité (Groupe de confiance) n'avait été initiée dans cette affaire.

d. Le 22 août 2023, les TPG ont présenté des observations à la suite de la comparution personnelle des parties, persistant dans leurs conclusions.

e. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

f. Les arguments des parties et la teneur des pièces de la procédure seront pour le surplus repris ci-dessous dans la mesure utile au traitement du litige.

EN DROIT

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).

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.

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).

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).

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.

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 justifiée (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).

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).

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).

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).

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).

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).

- 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.

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.

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 nu 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.

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.

- 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)

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 mars 2023 par A_____ contre la décision des TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS du 24 février 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, 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.- ;

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 29, 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 Ghita DINSFRIEND-DJEDIDI, avocate du recourant ainsi qu'à Me Steve ALDER, avocat des TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Corinne CHAPPUIS BUGNON, Philippe KNUPFER, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :