

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4221/2008-TPG

ATA/309/2009

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 23 juin 2009

dans la cause

Monsieur X _____

représenté par Me Jean-Bernard Waeber, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Olivier Jornot, avocat

EN FAIT

1. Monsieur X_____, ressortissant suisse, est né en 1955. Il a débuté sa carrière au sein des transports publics genevois (ci-après : les TPG) le 26 juillet 1982 en qualité d'agent non spécialisé.
2. En 1995, M. X_____ a été transféré, pour des motifs médicaux, dans l'équipe chargée des distributeurs automatiques de titres de transport (DATT). En 2008, son salaire annuel s'élevait à CHF 92'237,50, soit un salaire mensuel atteignant plus de CHF 7'000.-. L'équipe au sein de laquelle il a été intégré se chargeait de la maintenance et de la réparation des quelque 650 distributeurs de billets implantés sur le territoire desservi par les TPG.
3. Dans le cadre de son travail, M. X_____ devait intervenir sur les différents appareils et, pour cela, les ouvrir. Il disposait alors de deux possibilités alternatives : soit au moyen d'une carte et en composant un code électronique, soit à l'aide d'une clé dont la serrure se situe tout en haut des distributeurs.
4. Le 29 juillet 2008, une intervention a été commandée en fin de journée, car une carte avait été cassée dans le DATT de l'arrêt "Maison des parlements" au Petit-Saconnex. M. X_____ s'y est rendu et a donc ouvert l'appareil à l'aide de sa clé. Lors de ces manipulations, M. X_____ a été distrait par une personne âgée qui s'enquêrait de son travail. Une fois l'appareil remis en fonction, M. X_____ s'en est allé en omettant de récupérer son matériel, à savoir sa clé et deux tiges métalliques permettant d'ouvrir les distributeurs. Comme M. X_____ avait effectué les réparations de l'appareil en fin de service, il ne s'était pas rendu compte immédiatement de son oubli.
5. Le lendemain, lorsqu'un conducteur a signalé que ledit distributeur de billets était ouvert, M. X_____ s'est aperçu qu'il n'était plus en possession de son matériel technique. Après en avoir immédiatement informé sa hiérarchie, il s'est rendu sur place. La clé et les tiges avaient disparu et le monnayeur avait été arraché et posé sur la tablette supérieure.
6. Le même jour, soit le 30 juillet 2008, M. X_____ a rempli un avis de sinistre et déposé plainte contre inconnu pour vol de son matériel auprès du poste de gendarmerie de la Servette.
7. Immédiatement après cet incident, les TPG ont ouvert une enquête disciplinaire à l'encontre de M. X_____, qui en a reçu notification le 31 juillet 2008. L'ensemble de la procédure a été mené par M. Y_____ en sa qualité de directeur responsable de domaine technique.

8. Le 13 août 2008, M. X_____ a été entendu par M. Z_____, responsable RH et M. Y_____. M. X_____ a affirmé avoir conscience des conséquences graves générées par sa négligence professionnelle. En dix ans de fonction environ en qualité d'électricien et pendant vingt-six années de carrière auprès des TPG, M. X_____ n'avait jamais causé d'erreur professionnelle.
9. Trois mois après les faits, le bilan s'élevait à huit distributeurs ouverts à onze reprises et dans trois cas, des déprédations avaient été commises. Ces dernières s'expliquaient par le fait qu'une fois le distributeur de billets ouvert, l'argent n'était pas directement accessible. Il se situait dans une caisserie protégée par un dispositif spécifique, ce que les utilisateurs du matériel technique de M. X_____ ignoraient. Ces derniers avaient donc forcé les caisseries, ce qui avait engendré des dégâts importants sur deux appareils. Ainsi, les TPG ont estimé le coût de remise en l'état des distributeurs situés aux arrêts "Gardiol" et "Maison des parlements" à respectivement CHF 1'322,60 et CHF 1'167,80.
10. En vue de limiter les dégâts, les TPG ont mandaté la société S_____, pour surveiller les distributeurs dans le périmètre du Grand- Saconnex pour un coût de CHF 1'300.-.
11. Le 15 octobre 2008, les TPG ont informé M. X_____ de la fin de l'enquête disciplinaire.
12. Par décision du 22 octobre 2008, les TPG ont notifié à M. X_____ une sanction disciplinaire d'un jour de mise à pied avec suppression de traitement, en raison de son oubli par négligence avec risque de conséquences graves.
13. Par acte remis au greffe du Tribunal administratif le 21 novembre 2008, M. X_____ a interjeté recours contre la décision précitée.

Il travaillait depuis plus de vingt-six ans au sein des TPG, jusqu'ici, à la pleine et entière satisfaction de son employeur. Il avait cherché par tous les moyens à réparer cette erreur en déposant plainte le 30 juillet 2008, en se rendant à plusieurs reprises au service des objets trouvés et il avait également proposé des astuces afin d'éviter que le problème ne se reproduise.

De plus, les TPG étaient parfaitement conscients du problème que posait l'ouverture manuelle des distributeurs de billets, puisqu'ils avaient été informés par leurs employés à plusieurs reprises qu'un oubli du matériel sur le toit des appareils pouvait se produire en raison de l'emplacement de la serrure. Puisqu'aucun moyen pour parer à cette éventualité n'avait été envisagé par les TPG, ceux-ci avaient, d'une certaine manière, pris consciemment le risque qu'une perte de clé se produise.

Les TPG, qui disposaient d'un large éventail de sanctions, avaient violé le principe de proportionnalité en lui infligeant une journée de mise à pied sans traitement.

Il conclut à ce que la décision dont est recours soit annulée.

14. Le 29 janvier 2009, les TPG se sont déterminés.

L'art. 64 du statut du personnel des TPG (ci-après : le statut) instituait quatre types de sanctions disciplinaires, classées dans l'ordre croissant de gravité suivant : l'avertissement écrit, la mise à pied jusqu'à concurrence de dix jours, éventuellement assortie du sursis, le changement temporaire ou définitif d'affectation et le licenciement.

De plus, la sanction administrative respectait le principe de la proportionnalité, car dans un premier temps, les TPG avaient estimé qu'une sanction de trois jours de mise à pied s'imposait. Toutefois, en raison de la carrière irréprochable de M. X_____, la sanction disciplinaire avait été réduite à une journée de mise à pied avec suppression de traitement.

Dans la pratique, ils assortissaient une sanction de mise à pied d'un sursis, uniquement lorsque les conséquences financières de celle-ci étaient susceptibles de mettre le collaborateur en difficulté. En l'occurrence, la mise à pied d'une journée équivalait à une perte de revenu d'environ CHF 350.-, raison pour laquelle ils avaient estimé que l'octroi du sursis n'était pas justifié.

Pour le surplus, la détention d'une clé et sa conservation au moyen d'un dispositif approprié constituaient une tâche dont tout collaborateur était à même de s'acquitter sans formation particulière ni remise d'un matériel spécifique.

Les TPG ont conclu au rejet du recours.

15. Le 23 février 2009, le recourant a répliqué.

Contrairement à ce qu'affirmaient les intimés, les employés avaient tendance à oublier leurs clés lors de l'ouverture des DATT. A l'appui de cette affirmation, le recourant a joint une lettre de trois de ses collègues qui reconnaissaient avoir au moins une fois omis les clés d'ouverture manuelle des distributeurs de billets. Il s'agissait ainsi d'un problème courant auquel les intimés n'avaient pas tenté de remédier. De plus, bien que des déprédations aient été commises sur les appareils, aucun vol d'argent n'avait été prouvé.

Pour le surplus, le recourant a persisté dans son argumentation telle qu'énoncée dans son recours du 21 novembre 2008, en précisant que la décision de mise à pied sans traitement était une sanction lourde et stigmatisante, car, d'une part, tous les employés seraient amenés à la connaître et, d'autre part, parce qu'il

ne percevrait pas son salaire durant le temps de la sanction. Cette décision ne prenait manifestement pas en compte sa carrière de vingt-six ans sans la moindre erreur.

16. Lors de l'audience de la comparution personnelle des parties le 27 mars 2009, les intimés ont précisé sur demande du juge délégué que l'application du sursis était, selon leur point de vue, plus perturbante pour le collaborateur qu'une sanction immédiate, car il représentait une "épée de Damoclès".

S'agissant du courrier des trois employés qui confirmaient avoir omis une fois au moins les clés d'ouverture des distributeurs, il ne diminuait en rien la responsabilité du recourant. La négligence du recourant était grave, car il ne s'était pas aperçu immédiatement de l'oubli de son matériel. Malgré le coût généré par les déprédations, la responsabilité personnelle du recourant n'avait pas été engagée. Pour le surplus, il appartenait à chaque collaborateur de veiller à conserver ses clés, sans qu'un moyen particulier ne soit mis en place.

17. Au terme de l'audience de la comparution personnelle des parties, ces dernières ont informé le juge délégué qu'elles ne sollicitaient pas d'actes d'instructions supplémentaires. La cause a alors été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté avant le 1^{er} janvier 2009, la recevabilité du présent recours s'examine à l'aune de l'ancienne teneur de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05. Aux termes de l'art. 56B al. 4 let. a aLOJ, le recours au Tribunal administratif n'est ouvert, en matière de statut et de rapport de service des membres du personnel des établissements de droit public, que si une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit. A ce titre l'art. 89 du statut ouvre le recours au Tribunal administratif.

Pour le surplus, le recours a été interjeté dans le délai prescrit (art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). Il est donc recevable.

2. Les mesures disciplinaires sont définies comme les sanctions dont l'autorité administrative dispose à l'égard des personnes qui commettent une faute et se trouvent dans un rapport de droit spécial avec l'Etat, soit en l'occurrence un établissement de droit public (art. 1 al. 1 LTPG). "Elles ne visent pas, au premier chef, à punir ceux qui en font l'objet, mais visent à les amener à adopter à l'avenir un comportement conforme aux exigences de la profession et à rétablir le fonctionnement correct de celle-ci. Toutefois, elles ont aussi pour fonction, à titre secondaire, de réprimer les violations des devoirs professionnels" (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.105/2005 du 7 décembre 2005 consid. 3).

3. a. A ce titre l'art. 64 du statut énonce quatre type de sanctions disciplinaires classées dans l'ordre de gravité suivant : l'avertissement, la mise à pied jusqu'à concurrence de dix jours, éventuellement assortie du sursis, le changement temporaire ou définitif d'affectation et le licenciement.

La durée de la mise à pied est assortie d'une suppression de traitement, c'est-à-dire qu'une retenue sur le salaire correspondant à la durée de la sanction est effectuée.

4. L'autorité compétente qui prononce une sanction disciplinaire doit respecter les principes généraux du droit administratif, notamment le principe de la légalité et le principe de la proportionnalité.

En l'espèce, la mise à pied pour une durée d'un jour respecte le principe de la légalité, car elle est prévue expressément dans le statut.

5. a. La mesure doit être fixée en fonction de toutes les circonstances, notamment la gravité de la faute, la conduite passée de l'employé, ainsi que l'importance des intérêts lésés ou compromis (art. 65 du statut).

b. Le Tribunal administratif a le pouvoir de revoir librement les faits et le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, mais ne peut apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 LPA). L'administration dispose d'un grand pouvoir d'appréciation en matière disciplinaire. Si elle reste dans le cadre de sa liberté d'appréciation, l'usage de celle-ci ne peut pas être revu par le tribunal de céans. En revanche, l'excès et l'abus d'appréciation constituent des violations du droit que le Tribunal administratif a le pouvoir de contrôler (RDAF 2007 I 239).

c. Lors de l'application de sanctions disciplinaires, le principe de proportionnalité doit être examiné à l'aune des intérêts publics, tels que le bon fonctionnement d'un service public ou le maintien de l'ordre public. Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir les conséquences que la faute a entraînées, et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (RDAF 2007 I 235).

En l'espèce, les conséquences de l'oubli du requérant ont été onéreuses, le coût direct pour les intimés s'élevant à plusieurs milliers de francs (réparation des DATT endommagés, et mandat auprès de la société S_____ afin de sécuriser le périmètre vandalisé). Les intimés ont toutefois renoncé à engager la responsabilité personnelle du recourant pour les dommages causés.

e. Le prononcé d'une sanction disciplinaire présuppose une faute du contrevenant, intentionnelle ou par négligence. En l'occurrence, l'oubli du recourant de récupérer son matériel technique après une intervention sur un des distributeurs de billets constitue une faute grave. En effet, la clé et les tiges métalliques permettent d'ouvrir tous les DATT implantés sur le territoire desservi par les TPG, soit environ 650 appareils. Le fait que le recourant allègue une distraction causée par des usagers n'y change rien, car en tant que mécanicien appelé à intervenir sur les distributeurs de billets, il devait focaliser son attention sur l'appareil en question, jusqu'à ce qu'il soit sécurisé, malgré la curiosité des passants.

f. Le recourant allègue que la sanction est disproportionnée, car les intimés n'ont pas pris en considération sa carrière irréprochable.

Il est vrai que ce dernier a toujours, jusqu'à cet incident, donné pleine et entière satisfaction à son employeur en vingt-six années de carrière. Toutefois, vu la gravité de la faute commise, les intimés ont estimé qu'une sanction de trois jours de mise à pied s'imposait. C'est en raison de la carrière irréprochable du recourant que la mesure disciplinaire a été réduite à une journée de mise à pied. C'est donc à tort que le recourant allègue que les intimés n'ont pas tenu compte de sa situation personnelle.

g. Les intimés ont expliqué que la sanction de mise à pied sans traitement était assortie d'un sursis, uniquement lorsque les conséquences étaient propres à mettre le collaborateur en difficulté financière.

En l'espèce, une perte de revenu d'un montant de CHF 350.- ne constitue pas une conséquence financière insurmontable, compte tenu du salaire mensuel du recourant s'élevant à plus de CHF 7'000.-.

Les intimés ont choisi la deuxième sanction dans l'ordre de sévérité, tout en s'en tenant à la durée minimale de celle-ci, à savoir une journée de mise à pied avec suppression de traitement sans sursis. Cette sanction disciplinaire tient compte tant d'éléments objectifs, comme les conséquences que la faute a entraînées, que d'éléments subjectifs, comme la gravité de la faute et l'absence d'antécédents de l'intéressé. C'est pourquoi, cette sanction est proportionnée et doit être confirmée.

La pratique des intimés, concernant l'application du sursis, peut rester ouverte dans la mesure où, dans le cas particulier, la sanction administrative prononcée apparaît proportionnée.

6. Partant, le recours sera rejeté.

7. Un émoulement de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, la taille de cet établissement de droit public leur permettant de se défendre eux-mêmes pour un litige de cette nature (ATA/848/2005 du 13 décembre 2005 ; ATA/926/2003 du 16 décembre 2003).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 21 novembre 2008 par Monsieur X_____ contre la décision des Transports publics genevois du 22 octobre 2008 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge du recourant un émoulement de CHF 500.- ;

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

dit que, conformément aux art. 82 et suivants de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), la présente décision peut être portée dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral, par la voie du recours en matière de droit public ; 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. La présente décision et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Jean-Bernard Waeber, avocat du recourant ainsi qu'à Me Olivier Jornot, avocat des Transports publics genevois.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :

C. Del Gaudio-Siegrist

la présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :