

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/359/2017-FPUBL

ATA/472/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 15 mai 2018

dans la cause

M. A _____

représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

EN FAIT

- 1) Par « contrat de travail » du 12 août 2013, M. A_____, né en 1989, a été engagé en qualité d'assistant de gestion au taux de 100 % par les Transports publics genevois (ci-après : TPG), à durée indéterminée, à compter du 1^{er} septembre 2013 et avec un temps d'essai de trois mois.

Son lieu de travail était B_____.

- 2) Par avenant audit contrat de travail, signé le 9 mai 2014 par M. A_____, d'une part, et le directeur technique et le responsable des ressources humaines (ci-après : RH) pour le technique des TPG d'autre part, un transfert du premier dès le 12 mai 2014 au poste de gestionnaire administratif à la C_____ au taux de 60 % a été confirmé. Cet avenant serait assorti d'une convention qui ferait partie d'un courrier séparé. La mission de l'intéressé consisterait à apporter un appui aux deux coordinateurs LCC, ainsi qu'un soutien administratif au responsable maintenance trolleybus.

Par convention signée le 23 mai 2014 par les mêmes personnes, faisant suite à un entretien du 7 mai 2014, complétant l'avenant du 9 mai 2014 et s'appliquant pour la période du 7 mai au 31 décembre 2014, les éléments à charge contre M. A_____ étant « de l'ordre du harcèlement moral, ainsi que du chantage affectif exercés sur une collaboratrice », les conditions pour le maintien des rapports de travail ont été organisées comme il suit : l'intéressé s'engageait à mettre un terme immédiat et définitif à toutes formes de contacts, d'échanges ou de liens directs et/ou indirects avec la victime, oralement ou par écrit, et à poursuivre la thérapie médicale commencée en février 2014 et à se rendre périodiquement chez le médecin-conseil de l'employeur, en plus d'avoir un rendez-vous mensuel avec un responsable des TPG ; au terme de la période, soit au 31 décembre 2014, un bilan médical serait effectué, le rapport médical transmis par le médecin-conseil devant être concluant et confirmer l'évolution positive de la démarche ; si ledit rapport médical ne répondait pas aux attentes de l'entreprise, respectivement aux points de la convention, ou en cas de récurrence, même au-delà de la période, la direction se réservait le droit d'appliquer l'art. 71 du statut du personnel du 1^{er} septembre 1999 (ci-après : statut).

- 3) À partir du 1^{er} janvier 2015, M. A_____ a été transféré au poste de gestionnaire LCC de l'unité « Maintenance Autobus C_____ », selon un document « description de poste » signé notamment par l'intéressé, avec pour supérieur hiérarchique M. D_____, responsable de ladite unité.

Il partageait un bureau avec M. E_____, « responsable trolleybus ai », tous deux étant l'un en face de l'autre perpendiculairement par rapport à la porte

d'entrée du bureau. À gauche et à droite de la porte, il y avait des baies vitrées et transparentes. Devant la porte du bureau, à peu près à 2 m de distance, il y avait trois « lifts » alignés sur lesquels MM. F_____, G_____ et H_____, mécaniciens, réparaient les véhicules en panne ou endommagés des TPG. À côté dudit bureau, séparé par des meubles entourant un petit couloir de 1 m de large environ, il y avait le bureau de M. D_____, qui travaillait de dos par rapport à M. A_____. Il était possible de se parler et de se voir entre ces deux bureaux.

- 4) Par courrier du 15 mars 2015 faisant suite à un entretien du 9 mars 2015, les TPG ont indiqué à M. A_____ que selon le médecin-conseil, la situation était stabilisée et le traitement thérapeutique terminé, de sorte que, les conditions contenues dans la convention du 23 mai 2014 étant « couvertes », cette dernière était « clôturée ».

- 5) À fin juillet 2015, M. A_____ a eu avec son responsable M. D_____ un entretien d'analyse des prestations et objectifs professionnels/personnels (ci-après : APOP).

Il répondait globalement aux exigences aux plans professionnel et personnel. L'objectif consistant à se montrer de manière générale plus réservé dans les critiques sur d'autres collaborateurs et plus respectueux socialement était atteint, l'intéressé ayant fait un effort sur ce point, mais il devait discuter plus souvent avec les techniciens lorsqu'il avait un problème de pièce ou de temps sur un ordre de travail, au lieu d'envoyer un courriel à son responsable.

- 6) Dès le 1^{er} janvier 2016 et à sa demande, son taux de travail a été augmenté à 100 %.

- 7) Le vendredi 26 août 2016 a eu lieu une altercation entre M. A_____ d'une part, et MM. G_____ et F_____ d'autre part.

- 8) Par courriel du 30 août 2016, M. A_____ – qui avait, après cet événement, été transféré dans un autre bureau 50 m plus loin, où il y avait des collaborateurs qui effectuaient, comme lui, des tâches administratives – a fait part à sa hiérarchie de ses explications concernant cette altercation, laquelle avait fait suite à la réception sur sa tête d'un soutien-gorge lancé par derrière, le lendemain d'« une journée particulièrement laborieuse avec de nombreuses gênes (bruits, cris ...) » et alors qu'il voulait s'avancer encore plus dans son travail afin de pouvoir prendre des vacances avec le minimum de retard.

En tant que policier municipal de réserve au service d'une commune française – comme le montrait un courrier des RH de cette commune du 26 mai 2016 –, sa parole faisait foi auprès de la justice. Lorsqu'il avait été recruté par ladite commune, et aussi à une autre reprise par une commune genevoise, ainsi

que dans le cadre de la fédération française de tir dont il était membre, possédant des armes à son domicile, aucun médecin, notamment psychiatre, ou psychologue n'avait relevé un problème le concernant.

- 9) a. Le 19 septembre 2016, les TPG ont ouvert une enquête disciplinaire à l'encontre de M. A_____ pour « menaces envers des collègues », « agression coup de pied » et « suspicion de fausses déclarations », qu'ils ont confiée au directeur technique.
- b. Ce dernier a, entre le 26 septembre et 14 octobre 2016, auditionné, séparément, MM. A_____, F_____, G_____, D_____, H_____, E_____, ainsi que MM. I_____, J_____ et K_____, mécatroniciens, enfin M. L_____, logisticien.

Aux déclarations de M. A_____ a été annexée une note qu'il avait rédigée et dont il ressortait ce qui suit concernant la période ayant précédé l'altercation du 26 août 2016 : durant les deux années qu'il avait passées en tant que gestionnaire LCC, il avait subi plusieurs agressions morales et physiques de la part de plusieurs collaborateurs (alors qu'il restait assis dans son bureau) ; ainsi, de la part de M. H_____, il avait fait l'objet d'« agression par fumée de cigarette car cet individu [fumait] dans le dépôt » ; M. L_____ avait jeté « un gode » en forme de sexe masculin sur lui puis l'avait mis dans un verre d'eau posé à côté de lui, avait plusieurs fois, après être entré dans le bureau sans faire de bruit, tiré ses poils du haut du dos et avait quelquefois baissé son pantalon et essayé d'uriner sur la plante du bureau ; M. G_____ et dans une moindre mesure M. F_____ avaient joué plusieurs fois par mois au ballon dans le dépôt et utilisé le cadre de la porte de son bureau comme but, lancé plusieurs fois par semaine des projectiles divers sur le toit du bureau, hurlé quotidiennement dans le bureau et donné quotidiennement des coups de pied contre la paroi du bureau lorsqu'ils utilisaient l'ordinateur en « libre-service » ; M. A_____ avait à de nombreuses reprises informé M. D_____ sur ce qu'il subissait et lui avait demandé de dire aux collaborateurs concernés d'arrêter de le gêner dans son travail, et il lui avait demandé des moyens de protection, par exemple un casque anti-bruit.

Lors de son audition, M. F_____ a contesté avoir régulièrement joué au football dans le dépôt ; il lui était arrivé de renvoyer le ballon sans viser la porte du bureau de MM. A_____ et E_____ ; il était arrivé que M. F_____ jette des projectiles sur le toit des bureaux de MM. D_____, A_____ et E_____, mais le premier nommé lui avait fait nettoyer tout le toit, ce qui l'avait dissuadé de recommencer ; il était enfin possible que M. A_____ ait demandé une fois à M. F_____ d'arrêter de le déranger lorsqu'il travaillait. M. G_____ a quant à lui déclaré ne pas avoir joué régulièrement au football dans le dépôt ; cela était néanmoins arrivé à deux ou trois reprises en trois mois lorsqu'un ballon était trouvé dans un bus ; la porte du bureau de MM. A_____ et E_____ n'était en aucun cas utilisée comme but ; il était arrivé que le ballon tombe sur le toit du

bureau ou qu'il entre dans le bureau de M. D_____, lequel était alors intervenu pour que MM. F_____ et G_____ arrêtent de jouer au ballon ; il était arrivé que M. G_____ jette des projectiles sur le toit des bureaux de MM. D_____, A_____ et E_____ (« gamineries »), pour embêter le premier nommé, mais ce dernier disait alors aux auteurs des dérangements d'arrêter et il leur avait demandé de nettoyer le toit en fin de service un vendredi ; M. A_____ n'avait jamais demandé à M. G_____ d'arrêter de le déranger. À teneur des déclarations de M. K_____, qui avait remplacé M. E_____ dans le bureau pendant trois semaines, l'environnement où travaillait M. A_____ était bruyant, plus précisément entre 14h30 et 15h00 où l'ambiance était particulièrement agitée ; durant ces trois semaines, il y avait eu un souci avec un ballon de football jeté dans le bureau qu'il occupait avec M. A_____ ; ce jour-là, M. K_____ avait récupéré le ballon et demandé aux joueurs d'arrêter, mais comme ce jeu avait continué, il l'avait confisqué la troisième fois, puis en avait parlé au responsable du centre de la C_____.

M. D_____ a déclaré que, ayant eu connaissance du passé de M. A_____ au B_____ à son arrivée à la C_____, il avait informé ses collaborateurs qu'il fallait prêter attention aux propos tenus par celui-ci et tenir des distances par rapport à lui ; il intervenait régulièrement et particulièrement les vendredis après-midis « car certains comportements [dépassaient] le cadre professionnel » ; à une reprise, lors de la livraison de pamirs (protection pour les oreilles), M. A_____ lui en avait demandé une paire, de manière non officielle, mais M. D_____ l'avait pris pour une plaisanterie et avait répondu à l'intéressé qu'il pouvait mettre des boules quies ; M. A_____ ne s'était jamais plaint de harcèlement auprès de lui, ni n'avait demandé de changer de bureau, s'opposant au contraire à un tel changement après l'altercation du 26 août 2016 ; lorsque celui-ci avait des journées plus difficiles et restait alors « dans sa bulle » devant son ordinateur, M. D_____ demandait à son équipe de rester tranquille et de faire moins de bruit ; il était déçu par ce qui s'était passé le 26 août 2016 ; il avait pourtant tout fait pour que M. A_____ soit intégré à l'équipe, qui était soudée, et l'avait protégé contre ses collègues, mais celui-ci refusait de boire le café ou de faire quoi que ce soit avec eux, « ne [décollant] pas de son écran », comme l'a aussi relevé M. H_____, non seulement mécatronicien mais aussi « remplaçant responsable autobus ».

D'après M. E_____, M. A_____ tenait « des propos particuliers [qu'il avait] toujours pris au 2^{ème} degré » ; il était sensible au bruit ; il avait dit, au début du mois d'août 2016 environ, qu'il demanderait au nouveau responsable du centre de la C_____ de changer de bureau ; MM. A_____ et E_____ fermaient régulièrement la porte du bureau. Ce dernier a déclaré qu'il « [aurait] peut-être dû faire plus attention ».

Pour M. H_____, M. A_____ n'était pas intégré dans le groupe et était « très critique [sur] tout ce qui se [passait] au niveau politique et de l'entreprise, la direction, les RH ». M. I_____ a déclaré avoir « coupé les ponts » avec M. A_____ depuis deux à trois mois à la suite d'une remarque à cause du bruit des déboulonneuses ; selon lui, l'intéressé était « une personne qui [crachait] sur tout, la Suisse, la France, tout, qui [parlait] sans s'arrêter » ; « l'équipe [avait] suivi les consignes demandées ».

Comme cela ressort des déclarations de MM. A_____, G_____, E_____, I_____ et J_____, ce qui avait déclenché les événements du 26 août 2016 était le fait que le dernier précité avait lancé un soutien-gorge dans le bureau, qui était tombé sur la place de travail de M. A_____.

M. A_____, pour se soulager de l'énervement que cela avait induit en lui, avait alors donné un coup de pied contre un pilier métallique de son bureau, comme il l'a admis, en disant qu'il testait ses chaussures de sécurité, comme l'ont précisé MM. H_____ – qui était le remplaçant du responsable ce jour-là – et E_____.

M. A_____ était ensuite venu dans un bureau où se trouvait M. G_____ et avait mis un parapluie entre le dos de la chaise et le dos de ce dernier en disant « M_____ n'a peur de rien, il supporte tout, même un parapluie dans le cul » ou « je prends le parapluie et te le mets dans le cul », selon les déclarations de MM. G_____ et H_____, alors que M. A_____ a déclaré lors de son audition avoir « pris le parapluie qui était contre la chaise et [l'avoir] posé vers l'imprimante ».

Au même moment d'après M. G_____, plus tard dans la matinée selon MM. H_____ et E_____, la veille selon M. I_____, M. A_____ avait dit qu'il faisait du tir sportif et que le calibre 22 pénétrait dans la peau et faisait un petit trou et une hémorragie interne, la mort étant plus lente. M. A_____ a toutefois contesté avoir parlé d'hémorragie interne. M. E_____ a précisé ne pas avoir été témoin de ces propos le 26 août 2016 mais les avoir entendus auparavant à trois reprises, lorsque M. A_____ s'était emballé dans une discussion, même banale.

Comme plusieurs fois déjà auparavant selon MM. D_____, E_____ et I_____, M. A_____ avait, le même 26 août 2016, fait référence à l'assassinat d'un ancien collaborateur des TPG par un autre collaborateur. Il a dit, comme il l'a admis lors de son audition par le directeur technique, que lorsqu'on disait vingt fois aux personnes d'arrêter d'ennuyer une autre personne mais qu'elles continuaient à le faire, cela pouvait dégénérer comme dans ladite affaire d'assassinat. C'était la première fois que M. G_____, juste avant de recevoir un coup de pied de M. A_____, s'était senti menacé par ce dernier, lequel lui aurait dit « méfie-toi, l'affaire [d'assassinat] ce n'est pas si loin que ça ». Selon M. D_____, M. A_____ parlait régulièrement de cette affaire d'assassinat ; il

parlait en mal de certains services, RH, direction, infrastructures, avec rancœur ; « il [critiquait] tout et [s'occupait] de tout, [était] très négatif des TPG » ; lorsqu'il partait dans une discussion, il s'emballait, revenait sur son passé professionnel, et « on [sentait] qu'il [n'avait] pas avalé l'affaire RH » ; lorsqu'il était énervé, il avait un comportement extrême, comme s'il avait une « double personnalité » ; M. D_____ n'avait toutefois jamais entendu parler de menaces de M. A_____ contre un collaborateur. D'après M. E_____, de temps en temps, M. A_____, lorsqu'il était énervé par le bruit ambiant ou les va-et-vient dans le bureau ou les « rigolades » des collaborateurs des autobus et trolleybus, se référait à ladite affaire d'assassinat en disant que cela pourrait se reproduire.

M. E_____ a déclaré avoir, le même jour, vu M. A_____ lui montrer deux plaques d'argent ou de platine d'une valeur d'EUR 30'000.- et entendu lui dire « je les donne à celui qui casse les deux bras et jambes de M. G_____ ». L'intéressé a quant à lui expliqué ne pas avoir parlé d'une plaque pour faire du mal à quelqu'un, mais d'argent pour que M. E_____ puisse l'aider le jour où il n'aurait plus d'endroit où dormir.

À teneur des déclarations de MM. F_____ et G_____, à un moment où il était sorti de son bureau, toujours le 26 août 2016, M. A_____ s'était dirigé vers le premier précité qui travaillait sur le moteur d'un bus, l'avait bousculé en lui disant en substance « Oups pardon » et lui avait donné un coup sur la cheville. Selon M. H_____, il était arrivé derrière M. F_____, lui avait pris l'arrière de la jambe droite « comme pour lui faire une béquille » puis lui avait dit « excuse, je ne t'ai pas vu, j'ai glissé ». M. A_____ a nié avoir commis ces actes et a précisé être resté dans l'encadrement de la porte de son bureau en demandant à MM. F_____ et G_____ d'arrêter leurs agissements.

Ensuite, d'après MM. F_____, G_____, H_____ et I_____, M. A_____ était allé vers M. G_____ qui était en train d'effectuer une réparation assis sur une marche d'un bus et avait donné un coup de pied sur son tibia gauche, lui occasionnant une relativement légère marque bleue (selon une photographie présentée par M. G_____ lors de son audition) et des douleurs présentes encore le lendemain. Selon MM. F_____, G_____ et I_____, M. G_____ avait alors riposté en donnant un coup de pied à M. A_____. Ce dernier avait dit à M. G_____, en se retournant, énervé, vers lui, « vas-y, frappe moi, je n'ai rien à perdre, pas de maison, pas de famille, pas d'enfants », selon les seules déclarations de celui-ci. M. A_____ a contesté l'entier de ces déclarations.

c. Par formulaire de fin de l'enquête disciplinaire du 7 novembre 2016, contresigné par M. A_____ qui renonçait au délai de complément d'enquête selon l'art. 67 ch. 4 du statut, le directeur technique a retenu à la charge de celui-ci des menaces verbales envers certains collègues, une agression physique contre un collègue (coup de pied) et une bousculade contre un autre, ainsi que de fausses déclarations.

d. Le 15 novembre 2016, il a établi une note de synthèse à l'intention de la direction générale.

Compte tenu de la précision et de la concordance des témoignages et de la photographie présentée, M. A_____ n'avait pas dit la vérité concernant ses actes et ses propos relatifs au parapluie et aux plaques de valeur, de même qu'aux coups de pied donnés à MM. F_____ et G_____ et à celui reçu de ce dernier. Les trois motifs d'ouverture d'enquête disciplinaire s'étaient avérés exacts selon la direction technique, les RH et « le juridique » ; seul le motif d'agressions physiques contre deux collègues pouvait être ramené à une agression physique sur un collègue et une bousculade – d'un degré de violence avéré – contre un autre. Tous ces faits étaient très graves.

En conséquence, la direction technique proposait à la direction générale la fin des rapports de travail pour un motif justifié au sens de l'art. 71 al. 2 du statut, avec libération immédiate de l'obligation de travailler de l'intéressé.

À cette note était annexé un tableau avec des colonnes répertoriant brièvement les réponses des personnes auditionnées par rapport à douze questions de fait.

Était en outre reproduit dans ladite note un courriel du 2 novembre 2016 du nouveau responsable du centre de la C_____, résumant un entretien qu'il avait eu le 31 octobre 2016 avec deux des nouveaux collègues de M. A_____. Il en ressortait que dès son arrivée dans son nouveau bureau, celui-ci, par des commentaires réguliers et négatifs sur les activités de ses nouveaux collègues, notamment concernant leur temps de pause, leur manière de travailler « trop lente » ou « pas correcte », voire par des prises de notes au sujet de leurs absences, avait généré des tensions. L'intéressé n'avait pas encore pu donner sa version des faits.

De l'avis du directeur technique, ces récentes réactions des nouveaux collègues de bureau de M. A_____ confirmaient l'incapacité de celui-ci à s'adapter à un travail présentant des relations avec des collaborateurs. Ce constat aggravait la situation et incitait le directeur technique à proposer un licenciement plutôt qu'un nouveau déplacement, étant précisé que les faits avérés de harcèlement sexuel ayant entraîné le premier déplacement, bien que d'une grande gravité mais n'ayant fait l'objet ni d'une enquête disciplinaire ni d'une sanction disciplinaire, n'étaient pas pris en compte statutairement pour évaluer la sanction des événements du 26 août 2016.

Les collaborateurs visés par des déclarations établies de M. A_____ feraient l'objet de sanctions, leurs comportements n'étant pas admissibles sur le lieu de travail mais ne présentant pas un caractère grave.

- 10) Par lettre du 23 novembre 2016 à M. A_____, la direction des RH des TPG s'est référée à un entretien qui avait eu lieu le même jour entre celui-ci d'une part et le responsable développement individuel et le directeur technique d'autre part, lors duquel il lui avait été rappelé les infractions reprochées à la suite de l'enquête disciplinaire et expliqué que la gravité de ces faits ne permettait plus d'envisager avec confiance la suite de sa collaboration. Un délai au 5 décembre 2016 lui était octroyé pour exercer son droit d'être entendu. L'intéressé était libéré de toute activité professionnelle avec effet immédiat. Afin qu'un soutien psychologique lui soit apporté, les honoraires du médecin de son choix durant la durée du délai de congé, soit jusqu'au 31 mars 2017, seraient pris en charge par les TPG à raison de deux séances par semaine.

Le même jour a été remise à M. A_____ une décision intitulée « engagement d'une procédure de licenciement », rendue par le directeur technique et sujette à recours.

- 11) Par pli du 1^{er} décembre 2016 signé par le Syndicat du personnel des transports (ci-après : syndicat), M. A_____ s'est déterminé.

L'environnement de son travail était bruyant et ce dernier nécessitait une intense concentration ; ses collègues n'avaient eu aucun égard pour ce besoin de silence, mais avaient eu une attitude et avaient commis des actions qui l'avaient placé dans un stress intense. Ses demandes d'avoir un casque n'avaient pas été prises en considération par la hiérarchie, pas plus que ses demandes d'intervention pour que ses collègues respectent son espace de travail et sa sphère physique. Était sollicitée de son employeur la prise en compte du contexte qui l'avait poussé à perdre le contrôle ainsi que du fait que la hiérarchie n'avait jamais pris de mesures face à cette situation, ni pour sa santé ni pour recadrer les débordements dont il était la cible.

- 12) Par décision du 12 décembre 2016, notifiée le 19 décembre suivant, signée par le directeur général et la directrice des RH a.i. et déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont confirmé la résiliation des rapports de travail de M. A_____ pour le 31 mars 2017, conformément à l'art. 71 du statut.

Aucun élément, pas même la détermination du 1^{er} décembre 2016 qui n'apportait pas de faits nouveaux, ne permettait aux TPG de revenir sur leur intention initiale de résiliation.

- 13) Par lettre adressée le 13 décembre 2016 au syndicat, les TPG ont précisé certains points à la suite de la détermination du 1^{er} décembre 2016 et l'ont informé maintenir leur décision.

- 14) Par acte de son conseil nouvellement constitué expédié le 31 janvier 2017 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre

administrative), M. A_____ a formé recours contre la décision des TPG du 12 décembre 2016. Il a sollicité préalablement la production par les intimés de l'intégralité de son dossier et l'audition de M. K_____. Il a conclu, « avec suite de frais et dépens », à ce que la chambre administrative, principalement, constate la nullité de ladite décision et dise qu'il était toujours employé des TPG pour la période postérieure au 31 mars 2017, subsidiairement, annule cette décision et dise qu'il était toujours employé des intimés pour la période postérieure à la même date, plus subsidiairement, dise que la décision était contraire au droit, ordonne sa réintégration, à défaut condamne les TPG au paiement de la somme de CHF 50'934.- brut – l'indemnité maximale correspondant à huit mois du dernier traitement brut – avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2017.

Il niait formellement les agressions physiques qui lui étaient reprochées. Les motifs invoqués par son employeur à l'appui du licenciement n'étaient nullement établis.

Par surabondance, même s'il s'était laissé aller le 26 août 2016 à des débordements – avec des mots qui sous l'effet de l'énervement avaient dépassé sa pensée –, ceux-ci auraient été en lien direct avec le harcèlement psychologique – ou moral – subi sur son lieu de travail, sous forme de moqueries de mauvais goût, de brimades quasi quotidiennes, d'humiliations, comportements répétés qui avaient dépassé le seuil de l'acceptable la semaine du 22 août 2016. Dans la mesure où ils avaient laissé perdurer une situation qui leur avait été rapportée tant par lui-même que par M. K_____, les TPG ne pouvaient pas se prévaloir de sa réaction, résultant d'un abus, pour motiver leur décision de licenciement. Cette dernière était donc abusive et, partant, contraire au droit.

- 15) Par courrier de sa présidente du 15 février 2017, la commission de conciliation des TPG, prévue à l'art. 84 du statut, a informé la chambre administrative qu'elle avait été saisie, le 18 janvier 2017, d'une demande de M. A_____ et était entrée en matière, ladite chambre étant dès lors invitée à surseoir à l'instruction jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, en application de l'art. 89 al. 4 du statut.
- 16) Par décision du 28 février 2017, le juge délégué de la chambre administrative a, vu l'acquiescement du recourant, prononcé la suspension de la procédure jusqu'à la fin de la procédure de conciliation.
- 17) Par pli du 27 mars 2017, la commission de conciliation des TPG a fait part à la chambre administrative s'être réunie à quatre reprises pour tenter la conciliation et avoir transmis des recommandations aux TPG et à M. A_____.
- 18) Par lettre du directeur général et de la directrice des RH a.i. du 31 mars 2017, les TPG ont informé la chambre administrative qu'ils avaient reçu quatre

recommandations de leur commission de conciliation concernant le dossier de M. A_____, qu'ils avaient prises en compte.

- 19) Par décision du 4 avril 2017, le juge délégué a prononcé la reprise de la procédure et imparti un délai au recourant pour indiquer la suite qu'il entendait donner à la procédure de recours.
- 20) Par écrit du 11 avril 2017, M. A_____ a sollicité la poursuite de la procédure de recours.

La révision de la décision du 12 décembre 2016 prévue par les TPG selon leur courrier du 31 mars 2017 ne tenait aucun compte des souffrances qu'il avait ressenties durant les mois qui avaient mené à la résiliation abusive de ses rapports de travail. De surcroît, les deuxième et troisième recommandations que les TPG se proposaient d'appliquer ne s'adressaient pas à lui, destinataire de la décision litigieuse, et ne modifiaient en rien celle-ci, ni sa situation personnelle.

- 21) Par plis de leur conseil nouvellement constitué des 8 et 29 mai 2017, les TPG ont précisé que leur courrier du 31 mars 2017 n'annulait en rien la décision de licenciement querellée.
- 22) Dans leur réponse du 26 juin 2017, ils ont conclu au rejet du recours, les frais de la procédure devant être mis à la charge du recourant.

Même considérées indépendamment des coups de pied, les menaces que M. A_____ avait proférées, en particulier celles en relation avec l'affaire de l'assassinat, ne pouvaient pas être prises à la légère par l'employeur et étaient à même de justifier le licenciement. Par ailleurs, le recourant était un récidiviste puisqu'il s'était par le passé rendu coupable de harcèlement moral et chantage affectif à l'encontre d'une employée.

Sous l'angle de la proportionnalité, d'une part, les TPG avaient renoncé à la sanction disciplinaire la plus radicale, à savoir le licenciement avec effet immédiat, même s'ils auraient été fondés à le prononcer, d'autre part, ils avaient proposé à l'intéressé un suivi psychologique jusqu'au terme de son délai de congé.

Enfin, le recourant, qui ne s'était pas plaint de nuisances sonores ou de pressions de la part de ses collègues lors de l'APOP du mois d'août 2015, n'avait été victime d'aucun harcèlement de la part de ceux-ci.

- 23) Le 22 novembre 2017 s'est tenue, devant le juge délégué, une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.
- a. M. A_____ a fait état de ce qui suit :

Lorsque MM. F_____ et G_____ essayaient de tirer le ballon contre la porte du bureau qu'il partageait avec M. E_____ et qui avait un petit rectangle en verre au milieu, comme une sorte de but, le ballon tapait souvent la baie vitrée, ce qui était devenu à la longue particulièrement anxiogène pour lui dans la mesure où il avait peur d'être blessé par des bris de verre. Ce qui le dérangeait n'était pas le fait qu'ils jouaient au ballon mais les tirs contre la baie vitrée. Il leur avait dit, ainsi qu'à MM. D_____ et E_____, à plusieurs reprises, que cela le dérangeait. Leur chef leur disait d'arrêter et ils arrêtaient alors pendant deux jours et reprenaient ensuite et ainsi de suite. Lorsque M. K_____ leur avait dit d'arrêter, M. G_____ avait menacé celui-ci et n'avait pas arrêté de jouer au football. Dès lors que MM. G_____ et F_____ auraient pu jouer au football à de nombreux endroits autres que devant le bureau, et après plusieurs demandes d'arrêter, il avait eu le sentiment qu'ils jouaient ici pour l'embêter, par acharnement contre lui.

Les jets de projectiles par MM. G_____ et F_____, au moins deux fois plus souvent au-dessus du bureau de l'intéressé que de celui de M. D_____, étaient particulièrement anxiogènes pour M. A_____ : cela le déconcentrait de son travail, et, son bureau étant en préfabriqué, il y avait un risque d'effondrement du toit, ce à quoi s'ajoutait un risque d'amplification d'incendie vu la nature des objets (pièces métalliques et cartons de pièces usagées).

Par ailleurs, MM. G_____ et F_____ tournaient souvent autour de M. E_____ et lui-même en imitant des singes en parlant et criant fort, comme des petits enfants dans une cour de récréation.

Concernant la remarque de sa part au sujet du bruit d'une déboulonneuse dont avait parlé M. I_____ devant le directeur technique, celui-ci était venu au moins une fois dans son bureau avec une déboulonneuse en le visant comme si c'était un fusil, avec le bruit plus fort d'une perceuse en plus, ce qui l'avait stressé.

M. A_____ avait dénoncé à M. D_____ les faits qu'il avait mentionnés notamment dans sa note remise au directeur technique lors de son audition, au fur et à mesure qu'ils survenaient. Il lui avait parlé expressément de harcèlement à plusieurs reprises avant le 26 août 2016, à chaque fois qu'il y avait des agissements contre lui. Il avait évoqué un changement de bureau avec M. E_____, tandis que M. D_____ était dans son bureau. Il avait donc pensé que ce dernier l'avait entendu.

Contrairement à ce qu'avait déclaré M. E_____ lors de son audition par le directeur technique, M. A_____ n'avait jamais dit qu'une certaine arme ferait des dégâts sur une personne, ni menacé quiconque. Il était possible que lors d'un repas il ait parlé des effets en matière de chasse à l'encontre d'animaux. Étant licencié dans un club de la fédération de tir française, il avait des armes chez lui

de différents calibres, notamment le calibre 22. Il l'avait dit à ses collègues en parlant des sports et des loisirs qu'il pratiquait en dehors du travail.

M. A_____ allait déjà mal avant le 26 août 2016 – soit avant qu'il soit traité par son médecin généraliste et son médecin psychiatre, notamment par antidépresseurs –, il avait emmagasiné de multiples brimades et il avait vraiment craqué le 26 août 2016, en tenant des propos qu'il n'aurait pas dû prononcer. En sortant du bureau après avoir reçu le soutien-gorge sur la tête, il avait dit à ses collègues à peu près ceci à plusieurs reprises : « (...), vous me faites chier, pourquoi vous m'agressez et me harcelez comme ça depuis plusieurs mois, il y a déjà eu une personne décédée dans l'entreprise à cause de problèmes relationnels, pourquoi vous continuez à agir ainsi ? ». Il ne les avait pas menacés directement mais avait voulu seulement leur dire qu'il ne comprenait pas pourquoi ils le harcelaient alors que ce genre d'acte avait déjà conduit à un décès. Il aurait pu aussi leur dire que de tels agissements pouvaient conduire à un suicide. Étant à bout, il n'avait plus su quoi dire pour qu'ils arrêtent. Il était, pour M. A_____, possible que des personnes plus fragiles que lui puissent arriver à commettre un meurtre ou mettre fin à leurs jours dans un cas de harcèlement tel que celui qu'il avait subi. Il n'avait pas dit « méfie-toi » à M. G_____, mais il avait voulu lui faire comprendre qu'il pouvait arriver que dans un tel environnement une personne puisse craquer et en arriver là.

M. A_____ n'avait ni donné, ni reçu de coups de pied, ni n'avait bousculé quiconque ; il avait peut-être seulement frôlé un des trois employés qui avaient leur « lift » devant son bureau, en allant aux toilettes où il avait décompressé pendant dix minutes. Contrairement à ce qu'avait déclaré M. G_____ devant le directeur technique, M. A_____ ne lui avait pas dit qu'il n'avait rien à perdre. Il avait un appartement et un crédit immobilier, de sorte qu'il n'aurait pas dit une telle chose.

b. Entendu en qualité de témoin, M. K_____ a déclaré avoir été remplaçant de la personne qui était en face de M. A_____, du 1^{er} novembre 2015 au 1^{er} avril 2017. Il n'était pas continuellement dans le bureau, mais seulement lors des absences de M. E_____, ce qui représentait environ dix jours par mois en moyenne.

Rien de particulier ne l'avait frappé lorsqu'il avait travaillé dans ce bureau. Toutefois, certains jours, entre 14h30 et 15h00, lorsque les employés allaient partir, il y avait une animation particulière dans le bureau. Il s'agissait de bruits, de « gamineries » de la part d'une partie des employés, principalement MM. G_____, F_____ et I_____. Ceux-ci envoyaient un ballon dans le bureau et, lorsque la nettoyeuse était passée, ils venaient avec des chaussures « dégoûtantes », le témoin ne sachant pas s'ils faisaient exprès sur ce dernier point. M. K_____ les avait prévenus deux fois qu'il allait avertir le responsable du centre de la C_____, et la troisième fois (le même jour), en juillet 2016, il

avait saisi le ballon, après quoi, ils n'avaient plus joué au ballon et s'étaient calmés. De temps en temps après, quand leur comportement posait problème, M. K_____ leur demandait de cesser « leur activité nuisible » et ils l'arrêtaient.

Des employés mécaniciens, pas forcément M. G_____ ou M. F_____, jetaient des objets sur le toit du bureau dans lequel se trouvaient MM. A_____ et K_____, le même toit que celui du bureau de M. D_____. Ce dernier leur avait demandé d'arrêter de faire cela et de descendre les objets et ils n'avaient presque plus recommencé depuis lors.

À tout le monde, y compris à M. K_____ et à M. A_____ dans le bureau, différents employés qui passaient, pas forcément les précités, envoyaient des « piques », sous forme notamment de « touches » ou de mots. Cela n'était pas méchant, même si parfois la capacité de tolérance des personnes visées pouvait être atteinte lorsque cela se répétait dans un laps de temps très court. Lesdits employés n'avaient pas fait plus de « piques » à M. A_____ qu'à d'autres.

M. K_____ n'avait pas remarqué qu'il y avait des problèmes entre MM. G_____, F_____ et I_____ d'une part et M. A_____ d'autre part.

Lorsqu'à fin août 2016, il y avait eu une altercation entre eux et M. A_____, M. K_____ était en vacances et n'avait donc rien pu constater à ce sujet.

Il travaillait encore actuellement avec M. G_____, avec lequel il n'avait pas de problèmes. Celui-ci ne l'avait jamais menacé ni insulté.

c. M. A_____ a déclaré être en arrêt-maladie à 100 % depuis début 2017, de sorte qu'il était encore employé des TPG dans la mesure où il continuait à recevoir sa fiche de paie de la part de ceux-ci.

Selon les précisions de l'avocat des TPG, le contrat de travail de M. A_____ avait bien été résilié. Mais, comme en droit privé, l'échéance du délai de congé avait été reportée en fonction de son ancienneté. Les dispositions statutaires des TPG prévoyaient qu'en cas d'incapacité de travail, les employés étaient payés pendant une période allant jusqu'à sept cent vingt jours au maximum, même s'ils avaient été licenciés (art. 37 ch. 6 du statut) ; il s'agissait d'une indemnité et non d'un salaire.

d. À teneur des renseignements fournis par les TPG lors de l'audience et par écriture du 12 décembre 2017, des avertissements oraux avaient été prononcés à l'encontre de MM. J_____, F_____ et D_____, le premier pour avoir lancé un soutien-gorge dans le bureau des responsables, qui avait fini sa course sur la place de travail de M. A_____, le second pour avoir participé à quelques reprises avec d'autres collaborateurs à des activités sans rapport avec le travail (notamment lancer des projectiles sur le toit du bureau des responsables, jouer au football sur

le lieu de travail), toutes ces actions étant à proscrire dorénavant, le troisième pour ne pas avoir fait suffisamment preuve de plus d'anticipation et de discernement dans le suivi de M. A_____. Bien que tout ceci n'aurait pas obligatoirement permis de limiter les graves problèmes relationnels de ce collaborateur vis-à-vis de ses collègues, il aurait peut-être été possible d'éviter sa préjudiciable agression sur M. G_____.

24) Le 11 décembre 2017, M. A_____ a produit un certificat médical établi le 23 novembre précédent par son psychiatre-psychothérapeute traitant, selon lequel le patient, en arrêt de travail depuis le 26 mars 2017, présentait un état dépressif moyen à sévère avec syndrome somatique, et notamment des idées suicidaires.

25) Dans leurs observations après enquêtes du 18 janvier 2018, M. A_____ et les TPG ont persisté dans leurs conclusions respectives.

Le premier a notamment fait valoir que le harcèlement moral qu'il avait subi avait eu un impact important sur sa santé, comme cela ressortait du certificat médical du 23 novembre 2017 précité.

26) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

27) Pour le reste, les arguments des parties seront, en tant que de besoin, repris dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 89 al. 1 et 2 du statut ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

3) a. 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).

b. Le règlement d'application du statut du personnel adopté le 1^{er} janvier 1999 (ci-après : règlement), en son art. 1, différencie l'employé, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou déterminée pour un poste à temps complet ou partiel (al. 1), du stagiaire (al. 2) et de l'apprenti (al. 3).

c. Conformément à l'art. 2 du statut, 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 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), ainsi que par le statut, le règlement d'application et les 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 du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 200), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3).

d. Selon l'art. 37 du statut, le traitement est versé à l'employé durant sept cent vingt jours, en cas d'absence due à la maladie dûment attestée par certificat médical (al. 1) ; le plein traitement est versé à l'employé durant sept cent vingt jours civils au maximum – en tenant compte des interruptions d'absence – durant une période de neuf cents jours (al. 3) ; l'employé conserve son droit au traitement même si les rapports de travail ont pris fin avant l'épuisement de ses droits selon le statut (al. 6).

4) a. Le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois par l'autorité d'engagement, de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service (art. 68 al. 2 let. c statut), ce qui a été le cas en l'occurrence.

b. Aux termes de l'art. 71 du statut, la direction 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 CO, ne peut être considéré comme justifié (al. 3).

En vertu de l'art. 72 du statut, 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 (al. 1) ; 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 cent quatre-vingt jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

Cette clause 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

(MGC 2006-2007/VI A 4529 et MGC 2005-2006/XI A 10420), elle n'impose pas 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 du statut (ATA/109/2018 du 6 février 2018 consid. 4f ; ATA/998/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5d ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 5a).

c. 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/109/2018 précité consid. 5 ; Héloïse ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 275).

- 5) a. 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 (art. 34 du statut).

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).

b. Les notions d'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle sont indéterminées, de sorte qu'il appartient à la jurisprudence de développer leur contenu. Parmi les biens protégés figurent non seulement la vie et la santé du travailleur, mais aussi sa dignité, la considération dont il jouit dans l'entreprise, son honneur personnel et professionnel (Gabriel AUBERT, in *Commentaire romand*, CO I, 2012, n. 3 ad art. 328 CO).

c. Aux termes de l'art. 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr - RS 822.11), auquel renvoie l'art. 17 al. 1 LDT par renvoi de l'art. 2 al. 1 du statut – et qui a la même finalité de protection que l'art. 328 CO (Rémy WYLER/Boris HEINZER, *Droit du travail*, 2014, p. 320) –, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures

nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (al. 1) ; l'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage (al. 2).

Selon l'art. 22 de de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (Protection de la santé, OLT 3 – RS 822.113), le bruit et les vibrations doivent être évités ou combattus (al. 1) ; pour la protection des travailleurs, il importe en particulier : a. de prendre des mesures en matière de construction des bâtiments ; b. de prendre des mesures concernant les installations d'exploitation ; c. de procéder à l'isolation acoustique ou à l'isolement des sources de bruit ; d. de prendre des mesures concernant l'organisation du travail (al. 2).

En vertu de l'art. 24 al. 4 OLT 3, les postes de travail doivent être aménagés de façon à ce que les installations d'exploitation ou les dépôts voisins ne soient pas préjudiciables à la santé des travailleurs ; à cet effet, il conviendra de prendre des mesures appropriées telles que l'installation de parois de protection ou l'aménagement des postes de travail dans des locaux séparés.

Relativement à cet article, le secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) considère que tout en prenant en compte l'environnement de travail ainsi que les processus organisationnels et les systèmes de communication, les locaux doivent être aménagés sur le plan ergonomique de manière à ce que leur fonctions soient assurées sans perturbation pour les utilisateurs. Pour un travail concentré, les facteurs perturbants tels que les conversations téléphoniques, les discussions d'autres personnes, l'étalage de documents à traiter sur de grandes surfaces ou des voies de circulation fortement fréquentées dans le voisinage, etc., doivent être pris en compte dès la planification de l'aménagement des postes de travail et réduits au moyen de mesures techniques et organisationnelles (SECO, Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, Art. 24, décembre 2015, p. 1). Concernant plus précisément l'al. 4, Des influences souvent différentes (bruits, atmosphère ambiante, qualité de l'air, etc.) et parfois des besoins contradictoires entre les différentes zones de travail et certaines installations et locaux à proximité peuvent provoquer des nuisances et des problèmes de santé. Les critères d'ergonomie et d'hygiène déterminants pour l'appréciation des gênes causées par des installations environnantes sont décrits dans les art. 15 à 24 de l'OLT 3. Les mesures de protection des travailleurs peuvent être constituées par des séparations et des cloisons, des enceintes fermées, des isolations, etc. Il y a lieu de prévoir de telles mesures notamment lors de charges sonores supérieures aux valeurs indicatives pour l'activité exercée (art. 22 OLT 3), ou lors d'impulsions sonores répétées (martelage, coups, détonations), ressenties comme gênantes par la plupart des personnes concernées (SECO, op. cit., p. 11).

d. Le harcèlement psychologique, ou mobbing – qui constitue une forme aiguë d'une atteinte à la personnalité ou à l'intégrité personnelle (Gabriel AUBERT,

op. cit., n. 6 ad art. 328 CO) –, contrevient à l'obligation de l'employeur prévue par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2).

Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 ; 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 précité consid. 3.5 ; 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 ; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 et les références citées).

e. La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3, et les arrêts cités).

f. Le congé est abusif, notamment, lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO).

Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5).

Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2 = JdT 2006 I 152). Notamment, le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Toutefois, par lui-même, il ne rend pas la résiliation des rapports de travail abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 3 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; ATA/1623/2017 du 19 décembre 2017 consid. 11c). Celle-ci peut le devenir si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1 ; 4C.237/2006 précité consid. 3 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; ATA/1623/2017 précité consid. 11c).

Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO). Le Tribunal fédéral en a déduit qu'un licenciement n'est pas abusif lorsque le caractère difficile d'un employé a contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se répercute négativement sur le travail en commun et lorsque l'employeur a pris auparavant toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit et améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. Si l'employeur ne se soucie pas de résoudre le conflit, s'il omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur et le licenciement est alors abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 = JdT 2006 I 152 ; 125 III 70 c. 2c ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3 ; 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 et 3, dans lequel un avertissement adressé

tardivement à une seule des parties au conflit a été considéré comme une mesure insuffisante).

Au contraire, un comportement grossier, incompatible avec la bonne marche des affaires de la part de l'employeur ne suffit pas à rendre le licenciement abusif. Il n'incombe pas à l'ordre juridique de sanctionner des comportements simplement grossiers (ATF 132 III 115 consid. 2.3 = JdT 2006 I 152 ; 131 III 535 consid. 4.2).

- 6) En l'espèce, ce ne sont pas les prestations professionnelles de l'intéressé qui sont en cause, mais son comportement à l'égard d'autres employés des TPG et de sa hiérarchie.
- 7) À tout le moins durant les mois qui ont précédé l'altercation du 26 août 2016, certains jours, l'environnement où travaillait le recourant, qui était sensible au bruit, était bruyant, plus précisément entre 14h30 et 15h00 où l'ambiance était particulièrement agitée. Il s'agissait de bruits, de « gamineries » de la part d'une partie des employés, en particulier MM. G_____, F_____ et I_____, en définitive de comportements qui dépassaient le cadre professionnel et survenaient à intervalles réguliers selon les propos de M. D_____, supérieur direct de l'intéressé.

Ainsi, MM. G_____ et F_____ ont envoyé un ballon dans le bureau de MM. A_____ et E_____ ou contre la paroi de ce dernier, à plusieurs reprises ; la fréquence précise de ces tirs n'a pas pu être établie, les déclarations faites par l'intéressé dans le cadre de l'enquête disciplinaire et de la procédure de recours ne pouvant, vu son intérêt quant à l'issue du litige, être suivies que si elles sont corroborées par d'autres éléments de faits, ce qui n'est pas le cas sur ce point. M. K_____ – dont rien ne permet de mettre en cause le témoignage qui sera en conséquence retenu – les a prévenus deux fois qu'il allait avertir le responsable du centre de la C_____, et la troisième fois (le même jour), en juillet 2016, il a saisi le ballon, après quoi, ils n'ont plus joué au ballon et se sont calmés. De temps en temps après, quand leur comportement posait problème, M. K_____ leur a demandé de cesser « leur activité nuisible » et ils l'ont arrêtée. Parallèlement, des employés mécaniciens, pas forcément M. G_____ ou M. F_____, ont à plusieurs reprises jeté des objets sur le toit du bureau dans lequel se trouvaient MM. A_____ et K_____, le même toit que celui du bureau de M. D_____. Ce dernier leur a demandé d'arrêter de faire cela et de descendre les objets, et il n'est pas établi qu'ils ont recommencé depuis lors. Enfin, à tout le monde, y compris à M. K_____ et à M. A_____ dans le bureau, différents employés qui passaient envoyaient des « piques » – ou farces –, sous forme notamment de « touches » ou de mots, par exemple le lancement du soutien-gorge le jour de l'altercation en cause, agissements qui n'étaient en soi pas méchants, même si parfois la capacité de tolérance des personnes visées pouvait être atteinte, lorsque cela se répétait dans un laps de temps très court.

Lesdits employés n'ont pas fait plus de « piques » à M. A_____ qu'à d'autres. M. D_____ à plusieurs reprises, M. K_____ à au moins trois reprises et le recourant à au moins une reprise ont demandé aux auteurs des dérangements d'y mettre fin. Il n'est pas établi que l'intéressé se soit plaint de harcèlement ou de dérangements particuliers auprès de M. D_____. Il découle néanmoins des déclarations de ce dernier et de M. E_____ que tous deux étaient au courant de la sensibilité particulière de l'intéressé au bruit et que des dérangements survenant par surprise pouvaient le gêner, notamment dans sa concentration au travail, et lui être particulièrement pénibles. Pour le reste, il ne ressort ni du dossier ni des enquêtes, pas même des allégations de l'intéressé, qu'il y aurait eu une animosité ou des problèmes particuliers entre celui-ci et d'autres employés.

Au regard de l'ensemble de ces circonstances et quand bien même les agissements intempestifs de collègues sous forme de tirs de ballons, jets de projectiles et farces étaient inacceptables sur le lieu de travail compte tenu notamment de leur fréquence, il ne peut pas être retenu que le recourant ait été victime d'agissements visant à lui nuire personnellement et à l'exclure. Son manque d'intégration au sein de l'équipe résulte, pour le moins pour une part importante, de sa propre volonté de rester presque constamment devant son ordinateur pour son travail sans chercher à échanger avec ses collègues, comme l'ont relevé de manière convergente MM. D_____ et H_____. Un harcèlement psychologique à l'encontre de l'intéressé n'est en conséquence nullement établi, pas même par indices.

Il doit en revanche être retenu que le recourant a été atteint dans sa santé psychique, bien que dans une ampleur limitée, avec en particulier du stress, de la nervosité et de l'anxiété, et que l'employeur n'a pas suffisamment veillé à la protection de la santé du recourant, au sens des art. 34 du statut, 328 CO, 6 LTr, et tels que précisés par les art. 22 et 24 OLT 3. En effet, comme vu plus haut, la hiérarchie de celui-ci ne pouvait pas ignorer que les agissements intempestifs de collègues sous forme de tirs de ballons, jets de projectiles et farces pouvaient l'atteindre dans sa tranquillité et sérénité au travail et lui occasionner des souffrances et problèmes dans sa santé psychique. Il incombait aux TPG de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ces dérangements, que ce soit en étant plus fermes avec leurs auteurs ou en déplaçant l'intéressé. Du reste, devant le directeur technique, M. E_____ a reconnu qu'il « [aurait] peut-être dû faire plus attention » et M. D_____ a été sanctionné par un avertissement oral pour ne pas avoir fait suffisamment preuve de plus d'anticipation et de discernement dans le suivi du recourant.

- 8) a. Le 26 août 2016, après avoir vu soudain tomber sur sa place de travail un soutien-gorge lancé par M. J_____, le recourant, énervé, a donné un coup de pied contre un pilier métallique de son bureau. Il a ensuite mis un parapluie entre le dos et la chaise de M. G_____, en employant des termes vulgaires. Concernant ce

dernier fait, les déclarations imprécises de l'intéressé dans le cadre de l'enquête administrative ne sont en tout état de cause pas de nature à remettre en cause celles concordantes de MM. G_____ et H_____.

Le même jour, après être sorti de son bureau, le recourant s'est dirigé vers M. F_____ qui travaillait sur le moteur d'un bus, l'a bousculé en prenant l'arrière de la jambe droite « comme pour lui faire une béquille » et en lui disant en substance « Oups pardon ». Sur ce point, il n'y a aucun motif de mettre en doute le témoignage précis de M. H_____, corroboré en grande partie par celui de MM. F_____ et G_____. Puis, conformément aux déclarations concordantes de plusieurs témoins, l'intéressé est allé vers M. G_____, qui était en train d'effectuer une réparation assis sur une marche d'un bus, et a donné un coup de pied sur son tibia gauche, lui occasionnant une relativement légère marque bleue et des douleurs présentes encore le lendemain. M. G_____ a alors riposté en donnant un coup de pied au recourant.

Dans le même contexte, le recourant a rappelé qu'il faisait du tir sportif et a dit que le calibre 22 pénétrait dans la peau et faisait un petit trou et une hémorragie interne, la mort étant plus lente, ce qu'il avait déjà indiqué par le passé à trois reprises. Sur ce point comme sur les autres points, il convient de retenir les déclarations de M. E_____, dont aucun élément ne permet de douter de l'objectivité et dont, au surplus, les relations avec l'intéressé étaient, de l'avis-même de ce dernier, correctes et professionnelles, étant précisé que M. E_____ n'était pas son supérieur hiérarchique mais un cadre avec lequel il collaborait souvent. Par ailleurs, comme il l'avait dit plusieurs fois auparavant, le recourant a dit en substance, une ou deux fois ce 26 août 2016, à tout le moins devant MM. E_____, G_____, H_____ et J_____, que, lorsqu'on disait vingt fois aux personnes d'arrêter d'ennuyer une autre personne mais qu'elles continuaient de le faire, cela pouvait dégénérer comme dans l'affaire d'assassinat d'un ancien collaborateur des TPG par un autre collaborateur. Ce jour-là, MM. H_____ et J_____ ont pris ces propos au deuxième degré ou comme une plaisanterie, alors que lorsqu'il a entendu ses paroles juste avant de recevoir le coup de pied de l'intéressé, M. G_____ a senti qu'il s'agissait d'une menace, même si les termes « méfie-toi » n'ont pas été confirmés par d'autres témoignages et ne peuvent pas être considérés comme établis compte tenu notamment du déroulement très rapide des événements. Enfin, le recourant a montré deux plaques d'argent ou de platine d'une valeur d'EUR 30'000.- à M. E_____ et lui a dit « je les donne à celui qui casse les deux bras et jambes de M_____ G_____ ».

b. Compte tenu de l'ensemble des dérangements qui ont existé durant les mois qui ont précédé l'altercation du 26 août 2016, il est compréhensible que le recourant ait été furieux de recevoir un soutien-gorge sur sa place de travail et ait

exprimé son énervement, notamment en donnant un coup de pied sur un pilier métallique de son bureau.

Il n'est en revanche pas admissible que l'intéressé ait agressé physiquement deux collègues, lesquels n'avaient au demeurant pas participé au lancement du soutien-gorge, rien ne permettant au recourant de penser que c'était eux qui avaient fait ce geste.

Bien plus graves apparaissent les paroles de l'intéressé relatives aux effets du calibre 22, à l'affaire d'assassinat susmentionnée et au don de deux plaques d'argent ou de platine d'une valeur d'EUR 30'000.- à celui qui casserait les deux bras et jambes de M. G_____. Le fait qu'à certaines reprises, des collègues ont compris de tels propos au second degré n'y change rien. Les TPG étaient légitimés à ne pas être rassurés par le fait qu'aucune menace précise de l'intéressé contre des collègues n'avait été évoquée lors de l'enquête disciplinaire. Le contexte particulier du 26 août 2016 était en effet de nature à rendre ces paroles particulièrement inquiétantes : les actes de violence contre MM. F_____ et G_____, le ton menaçant employé à l'encontre de ce dernier et la concentration de trois types de menaces très graves en un court laps de temps. À cela s'ajoutaient le fait que l'intéressé possédait réellement des armes chez lui, de même que son comportement lors des mois qui avaient précédé l'altercation ; ce comportement était constitué de rancœur, due notamment à son déplacement du B_____ à la C_____ et aux circonstances l'ayant entouré selon les explications de son supérieur hiérarchique, ainsi que de critiques constantes notamment contre son employeur, sa direction et les RH, avec des emballements extrêmes lorsqu'il était énervé, alors qu'il était calme le reste du temps.

c. Enfin, dans le cadre de la procédure disciplinaire comme de l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes, le recourant a sciemment tenu des propos inexacts concernant certains de ses actes, notamment l'incident du parapluie, ses paroles sur les effets du calibre 22 et sur le don de deux plaques d'argent ou de platine, ainsi que les agressions physiques à l'encontre de MM. F_____ et G_____.

Il a minimisé la gravité des actes qu'il a commis et n'a pas accompli d'efforts suffisants pour se remettre en question.

- 9) a. Ces deux agressions physiques, les paroles relatives aux effets du calibre 22, à l'affaire d'assassinat susmentionnée et au don de deux plaques d'argent ou de platine, ainsi que ses déclarations sciemment erronées à la suite des faits survenus le 26 août 2016 étaient de nature à rompre le lien de confiance des intimes à l'égard du recourant et étaient objectivement préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise et constituaient ainsi incontestablement des motifs dûment justifiés de licenciement au sens de l'art. 71 du statut.

b. L'art. 336 al. 1 let. a CO relatif au congé abusif ne s'applique pas dès lors que l'intéressé a présenté des manquements et des défauts de caractère qui nuisaient au travail en commun, voire même à la sécurité au sein de l'entreprise.

Comme exposé plus haut, le recourant n'a pas été victime de harcèlement.

L'atteinte à sa santé psychique pour laquelle les TPG portent une responsabilité n'est qu'un des éléments déclencheurs et non la cause des agissements commis le 26 août 2016 qui ont pour la plupart largement excédé, par leur nombre, leur grande gravité et pour certains leur caractère menaçant, des actes résultant d'un énervement qu'aurait pu commettre de manière compréhensible l'intéressé ce jour-là.

La résiliation des rapports de service litigieuse n'est, partant, pas abusive, et l'on ne saurait reprocher aux intimés de ne pas avoir prononcé une mesure moins incisive que le licenciement.

10) Vu ce qui précède, les intimés n'ont pas abusé ou excédé leur pouvoir en prononçant la décision attaquée, laquelle est conforme au droit.

En conséquence, le recours, infondé, sera rejeté.

11) 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 ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 31 janvier 2017 par M. A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 12 décembre 2016 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de M. 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 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 Christian Bruchez, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat des Transports publics genevois.

Siégeant : Mme Junod, présidente, Mme Krauskopf, MM. Pagan et Verniory,
Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

Ch. Junod

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :