

En l'espèce, est **conforme au droit** le licenciement avec effet immédiat d'un collaborateur des TPG, dont la communication avait été hautement inadéquate, irrespectueuse de sa hiérarchie et, dans ce certains cas, préjudiciable à son employeur. Ne modifie pas cette analyse l'absence de son suivi psychologique ou médical et le harcèlement psychologique dont il se prévalait, le collaborateur n'ayant pas fait appel au groupe de confiance.

Composition

MM. les Juges fédéraux Wirthlin, Président,
Maillard et Métral.

Greffière : Mme Elmiger-Necipoglu.

Participants à la procédure

A.,

représenté par Me Philippe Ehrenström, avocat, boulevard des Tranchées 6, 1205 Genève,
recourant,

contre

Transports publics genevois,
route de la Chapelle 1, 1212 Grand-Lancy,
représentés par Maître Anne Meier et Maître Amel Benkara,
intimés.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation sans préavis),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 31 janvier 2023
(A/221/2022-FPUBL ATA/90/2023).

Faits :

A.

A.a. A., né en 1970, a été engagé dès le 1er octobre 2019 par les Transports publics genevois (ci-après: TPG) en qualité d'ingénieur sécurité des technologies de l'information et de la communication.

A.b. Le 19 octobre 2020, A. a envoyé un courriel à B., directeur des systèmes d'information et télécommunication, avec copie à son supérieur C. ainsi qu'à une tierce personne, s'exprimant notamment comme suit: "[J'ai été] mis, par toi, D., E.....devant ce qui me semble juste une humiliation de devoir me justifier devant cette personne que vous défier [sic], à savoir F. pour, valider mes choix (...). Vous me demandez de valider une architecture big-data auprès d'un gars qui ne bite que dalle au big-data. C'est ce que j'ai fait Mardi après-midi en aillant [sic] l'impression de le sucer pour qu'il accepte de me donner son extrême-onction. Mais où est-on là?".

Le 16 septembre 2021, A. a fait une présentation PowerPoint en visioconférence au sujet de l'avancement de l'un de ses projets. La dernière partie de sa présentation était intitulée "Gouvernance

du projet un suicide en «live». Des pastilles représentant un Jolly Roger (drapeau de pirates avec une tête de mort et deux tibias) étaient apposées en regard des mentions "Une direction qui ne communique pas =" et "Un adjoint de la direction qui ne communique pas=". La présentation s'achevait par la phrase "Je me barre!" écrite en très gros caractères.

Le même jour, A. a envoyé, à 22h58, à la présidente du conseil d'administration des TPG, G., un courriel intitulé "Alors comment fait-on quand un collaborateur est à deux doigts de se trancher la gorge?" en indiquant: "Vous pensez réellement que le sujet est une blague?" et en affirmant notamment: "Je ne peux accepter de pourrir mes projets par manque de lucioles... (au lecteur de trouver l'anagramme de luciole) ". À 23h12, il lui a envoyé un second courriel, qui commençait en ces termes: "Madame la Présidente, si je vous ai fait parvenir le précédent courriel, c'est que c'est le seul moyen d'attirer de cette structure l'attention que j'apprécie, les TPG.... Malheureusement, ma sensibilité pour faire grandir les TPG n'est pas la même que ma direction informatique...Ce courriel se veut un appel à l'aide pour éviter que ce conn...ard...de DSI [directeur des systèmes d'information] ne me tue par sa gestion et sa langue de put...e...et tue l'ensemble de nos collègues au service informatique."

Le lendemain matin du 17 septembre 2021, A. a envoyé un courriel à C., B. et au service des absences, à teneur duquel "psychologiquement [s]a direction [l'avait] tué". Il avait été pris en charge aux urgences de l'hôpital H. durant la nuit, de sorte qu'il ne pourrait se présenter au bureau. A. a été en arrêt de travail pour cause de maladie du 17 septembre 2021 au 31 mars 2022. Les TPG lui ont coupé les accès informatiques.

En octobre 2021, alors qu'il était en arrêt de travail pour cause de maladie, l'intéressé a posté des commentaires (en anglais) au sujet d'une publication parue sur le réseau social professionnel LinkedIn mentionnant notamment qu'il était dommage que les TPG eussent une perspective aussi limitée de ce qu'ils pouvaient apporter aux Genevois.

Le 9 novembre 2021, l'employé s'est adressé à I., responsable conseil des ressources humaines, par courriel en mettant en copie le directeur général des TPG ainsi qu'un autre directeur. Il reprochait aux ressources humaines de "valider le principe appliqué par [s]a hiérarchie de faire de [lui] un collaborateur de seconde zone", notamment en raison du blocage de ses accès informatiques. Il avait été la cible de harcèlement moral, dont les ressources humaines se rendaient "complices". I. lui a répondu le 16 novembre 2021 et l'a invité à fournir tout élément factuel à même d'étayer ses allégations nouvelles de harcèlement. De plus, il avait le droit, s'il s'estimait victime de harcèlement psychologique, de s'adresser au groupe de confiance, dont il avait reçu la documentation lors de son entrée en fonction et les coordonnées étaient rappelées.

Le 17 novembre 2021, A. a envoyé un courriel au directeur général des TPG, avec copie à B. et I., en indiquant que le "traquenard" que ce dernier lui avait tendu le 16 novembre 2021 n'était "pas cool, mentionnant au passage la "fourberie" de trois personnes dont B.. Dans un autre courriel adressé quelques minutes auparavant, à 1h12 du matin, à I., il était affirmé que B. "[gérait] sa position en usant d'une langue de pute".

A.c. Par courrier du 19 novembre 2021, les TPG ont informé A. de leur intention de résilier les rapports de travail avec effet immédiat au sens de l'art. 74 du statut du personnel du 1er janvier 1999 (ci-après: SP). Un délai au 29 novembre 2021 lui a été accordé pour faire valoir son droit d'être entendu par écrit. Par décision du 10 décembre 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié les rapports de service avec effet immédiat et fin du droit au traitement le 28 février 2022.

B.

L'intéressé a recouru auprès de la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève contre cette décision. Le 11 mai 2022 s'est tenue une audience de comparution personnelle et d'enquêtes. Par arrêt du 31 janvier 2023, la cour cantonale a rejeté le recours.

C.

A. interjette un recours en matière de droit public contre cet arrêt, en concluant principalement à sa réforme en ce sens que la résiliation des rapports de service avec effet immédiat et la réduction du

droit au traitement en cas de maladie soient annulés et que les TPG soient condamnés à payer au recourant un montant de 10'690 fr. 50 brut ainsi qu'un montant de 42'762 fr. net avec intérêt à 5 % dès le 10 décembre 2021. A titre subsidiaire, il conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et au renvoi de la cause à l'instance précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Les TPG concluent au rejet du recours. L'employé a répliqué.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt attaqué porte sur la résiliation des rapports de travail d'un employé des TPG, soit un établissement de droit public genevois (art. 1 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 [LTPG; RS/GE H 1 55]). Le conseil d'administration des TPG est compétent pour établir le statut du personnel (ci-après: SP; art. 19 let. c LTPG). Celui-ci constitue du droit public cantonal (ATF 138 I 232 consid. 1.2). L'arrêt attaqué concerne donc des rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Il tranche une contestation pécuniaire, dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr., ouvrant ainsi la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. Le recourant ne peut critiquer les constatations de fait ressortant de la décision attaquée que si celles-ci ont été effectuées en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF; ATF 145 V 188 consid. 2). Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, le recourant doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Les faits invoqués de manière appellatoire sont irrecevables (ATF 145 I 26 consid. 1.3). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des conclusions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références).

2.2. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 142 V 577 consid. 3.2 et la référence).

L'application du droit fédéral à titre de droit cantonal supplétif est aussi uniquement examinée par le Tribunal fédéral sous l'angle d'une violation de l'interdiction constitutionnelle de l'arbitraire (arrêt 8C_709/2021 du 2 mai 2022 consid. 2.2 et les références, in JdT 2022 III 69). Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas

déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - même préférable - paraît possible (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1; 144 I 113 consid. 7.1 et la référence).

3.

Le litige porte sur le point de savoir si la cour cantonale a violé le droit fédéral en confirmant la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail et la fin du droit au traitement avec effet au 28 février 2022.

4.

4.1. Dans un grief d'ordre formel, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) en raison du refus de la juridiction cantonale de donner suite à sa requête d'entendre le témoin J., auquel il aurait fait part de son mal-être au travail.

4.2. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1 et les arrêts cités). L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 144 II 427 consid. 3.1.3; 141 I 60 consid. 3.3).

4.3. En l'espèce, la juridiction cantonale a partiellement fait droit à la requête d'audition du recourant, en entendant ce dernier oralement, de même que C.. S'agissant de J., elle a considéré que le recourant n'avait pas indiqué en quoi l'audition de ce dernier serait susceptible d'apporter des éléments pertinents pouvant influencer sur la solution du litige. Dans son recours devant le Tribunal fédéral, le recourant se limite à réitérer sa demande d'audition de J., en faisant valoir que celle-ci serait pertinente pour établir les faits relatifs à la protection de la personnalité de l'employé. Il ne démontre toutefois pas en quoi l'appréciation de la cour cantonale sur ce point serait arbitraire.

5.

Selon l'art. 74 SP, l'employeur et l'employé peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour des motifs justifiés (al. 1). Constituent de tels motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe des motifs dûment justifiés mais en aucun cas, il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

6.

6.1. Les premiers juges ont considéré que les différents comportements reprochés au recourant, tous passés en revue dans la décision attaquée, témoignaient d'une communication hautement inadéquate, irrespectueuse de sa hiérarchie et, dans ce certains cas, préjudiciable à son employeur. Le recourant avait adopté des comportements susceptibles de constituer un motif de licenciement immédiat, comportements qu'il avait répétés à plusieurs reprises malgré les mise en garde de la part de ses supérieurs. Les différentes circonstances invoquées par celui-ci n'étaient pas de nature à modifier ce constat, notamment en ce qui concerne l'absence de son suivi psychologique ou médical et le harcèlement psychologique dont il se prévalait. Les premiers juges ont aussi constaté que le recourant n'avait pas fait appel au groupe de confiance. L'ensemble de ces éléments permettaient aux

TPG de considérer, sans abus de leur large pouvoir d'appréciation, que le lien de confiance qui les unissait à leur employé était clairement et irrémédiablement rompu. Au vu de ces circonstances, la continuation des rapports de service jusqu'au délai ordinaire de résiliation ne pouvait pas être exigée des TPG, de sorte que la décision querellée respectait également le principe de la proportionnalité.

6.2. Le recourant demande "la rectification et [le] complètement de l'état de fait" et reproche aux premiers juges d'avoir passé sous silence que le témoin C. confirmerait la frustration de son subordonné [du recourant] envers des collègues qui, au lieu de fournir les ressources et informations nécessaires à l'avancée d'un projet, ne le faisaient pas rapidement et communiquaient de manière malhabile. Il fait en outre valoir que la cour cantonale n'aurait pas dit un mot sur la nature et les causes de son incapacité de travail. Cette incapacité de travail se serait traduite par des multiples appels à l'aide de l'employé. La cour cantonale aurait également omis de constater que l'employé serait progressivement devenu "hors contrôle", qu'aucune mesure d'amélioration ne lui aurait été imposée et qu'il n'avait pas eu la possibilité concrète de saisir le groupe de confiance, vu le très court délai jusqu'à la décision de licenciement et la coupure de ses accès intranet.

Par cette argumentation le recourant ne parvient pas à démontrer que la cour cantonale aurait constaté de manière manifestement inexacte les faits et que la correction de ce vice serait susceptible d'influer sur le sort de la cause. En particulier, on ne comprend pas en quoi la frustration du recourant à l'égard de ses collègues justifieraient le comportement hautement inapproprié qu'il a eu de manière répétées face à sa hiérarchie. S'agissant de l'incapacité de travail pour cause de maladie, les premiers juges ont constaté que le recourant avait été en arrêt de travail pour cause de maladie du 17 septembre 2021 au 31 mars 2022. Contrairement aux affirmations du recourant, il n'est pas nécessaire pour l'issue du litige de connaître les détails quant à son état de santé, dès lors que le licenciement avec effet immédiat avait été considéré comme étant conforme au droit et qu'il pouvait donc être donné en tout temps, ce qui ne s'avère pas contraire au droit fédéral (cf. art. 74 al. 1 SP, cf. ég. consid. 7 infra). Selon les constatations non arbitraires de la cour cantonale, tant C., que les ressources humaines avaient abordé à de nombreuses reprises la question d'un suivi psychologique, tout en laissant au recourant la possibilité, s'agissant de problèmes personnels, d'entreprendre lui-même un tel suivi. Puis, le 16 novembre 2021, I. l'a informé par écrit de la possibilité de s'adresser au groupe de confiance s'il s'estimait victime de harcèlement psychologique et lui a rappelé les coordonnées de celui-ci. Force est dès lors de constater que le recourant a eu suffisamment de temps pour faire les démarches nécessaires jusqu'à la décision de résiliation des rapports de service du 10 décembre 2021, sans qu'il ait eu besoin d'un accès intranet.

7.

En tant que le recourant invoque une violation de la protection de sa personnalité (art. 328 CO) et du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.), en ce sens que l'employeur n'aurait pas pris de mesures de prévention et de gestion de situations de harcèlement psychologique et sexuel, son argumentation se recoupe largement avec ce qui a été exposé ci-avant (cf. consid. 6.2 supra). Il ressort des constatations des premiers juges qu'il n'existe pas d'éléments au dossier suggérant qu'un harcèlement psychologique du recourant ait eu lieu. En outre, selon la jurisprudence cantonale exposée dans l'arrêt attaqué, une absence de harcèlement psychologique est présumée, lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (cf. ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 6e; ATA/182/2022 du 8 février 2022 consid. 8g), ce qui est le cas chez le recourant. On ne voit pas que l'application de cette présomption conduirait à une constatation manifestement inexacte des faits dans le cas d'espèce.

Au vu de ce qui précède, il appert que la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en confirmant la décision de résiliation des rapports de service avec effet immédiat. Mal fondé, le recours doit être intégralement rejeté.

8.

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'ils obtiennent gain de cause, les intimés n'ont pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF; cf. arrêt 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 8.2, non publié in ATF 137 I 58).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 18 octobre 2023

Au nom de la IVe Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

La Greffière : Elmiger-Necipoglu