RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/221/2022-FPUBL **ATA/90/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 31 janvier 2023

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Philippe Ehrenström, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS
représentés par Mes Anne Meier et Amel Benkara, avocates

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____1970, a été engagé par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) en qualité de B_____des C_____(ci-après : C_____) dès le 1er octobre 2019, en classe 17, annuité 15 de l'échelle des traitements. Son responsable hiérarchique direct était Monsieur D_____, le supérieur de ce dernier étant Monsieur E_____.

2) M. A_____ a été confirmé à l'issue de la période de trois mois qui s'est achevée le 31 décembre 2019, après une analyse positive de ses prestations professionnelles. Il est ainsi mentionné dans le rapport d'évaluation du 18 mars 2020 portant sur les mois d'octobre à décembre 2019 que «A_____a passé sa période d'essai avec succès. Il a compris et activement pris en main sa fonction en produisant un état des lieux de qualité, et apprécié par le management SIT, sur la gestion des identités et des accès. Il contribue très activement à l'opérationnel de l'unité (…). Sa communication de qualité laisse paraître une orientation client remarquée. Bravo ! ».

3) Le 19 octobre 2020, M. A_____ a envoyé un courriel à son « N + 2 » M. E_____, avec copie à son supérieur M. D_____ ainsi qu'à une tierce personne, s'exprimant par exemple comme suit : « [J'ai été] mis, par toi, F_____, G_____… devant ce qui me semble juste une humiliation de devoir me justifier devant cette personne que vous déifier [sic], à savoir [H_____], 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 ? ».

4) Dans le rapport d'analyse des prestations et objectifs professionnels (ci-après : APOP) portant sur l'année 2020, réalisé en mars 2021, toutes les rubriques étaient évaluées au moyen des lettres C (« répond aux exigences ») ou D (« dépasse les exigences »), sauf la communication, évaluée au moyen de la lettre B (« répond partiellement aux exigences »). Il était mentionné que M. A_____ « se laiss[ait] malheureusement déborder quand il [était] confronté à une déception imprévue ».

5) Le 15 juin 2021, M. H_____, collaborateur d'un autre service de la direction des systèmes d'information, a envoyé un courriel à M. D_____ pour manifester son étonnement et son désaccord en lien avec une présentation de projet effectuée un peu plus tôt par sa cellule. Il se plaignait de ce que M. A_____ avait critiqué cette présentation très vertement en disant qu'elle lui avait « élargi le fondement » et était « aussi claire qu'un lavement », et que leur cellule était « mort-née ».

6) Le 16 septembre 2021, M. 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 = ». Son chef, M. D_____, était décrit en termes élogieux comme étant son seul appui. La présentation s'achevait par la phrase « Je me barre ! » écrit en très gros caractères.

7) Le 16 septembre 2021 également, M. A_____ a écrit directement à la présidente du conseil d'administration (ci-après : CA) des TPG, Madame I_____. Son courriel, envoyé à 22h58, était intitulé « Alors comment fait-on quand un collaborateur est à deux doigts de se suicider ? ». Il commençait par la phrase « Vous pensez réellement que le sujet est une blague ? » et M. A_____ y affirmait notamment : « Je ne peux accepter de pourrir mes projets par manque de lucioles… (au lecteur de trouver l'anagramme de lucioles) ».

À 23h12, M. A_____ a envoyé un second courriel à Mme I_____, lequel 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 l'attention de cette structure 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, soit M. E_____] ne me tue par sa gestion et sa langue de put…e… et tue l'ensemble de nos collègues au service informatique ».

8) Le lendemain matin 17 septembre 2021, M. A_____ a envoyé un courriel à M. D_____, à M. E_____ 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 du Léman durant la nuit, de sorte qu'il ne pourrait se présenter au bureau.

9) M. A_____ a été en arrêt de travail pour cause de maladie du 17 septembre 2021 au 31 mars 2022.

10) Les TPG ont coupé les accès informatiques de M. A_____ dès le 17 septembre 2021.

11) En octobre 2021, alors qu'il était en arrêt de travail pour cause de maladie, M. A_____ 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 commentaire en cause a été supprimé par M. A_____ sur demande expresse du responsable-conseil des ressources humaines (ci-après : RH) des TPG, Monsieur J_____.

12) Le 3 novembre 2021, M. A_____ s'est adressé par courriel à ce dernier au sujet de son commentaire, qui était selon lui général, les termes qu'il avait utilisés ayant pu être détournés à mauvais escient par la personne l'ayant informé de l'existence dudit commentaire.

13) Le 9 novembre 2021, M. A_____ s'est adressé à M. J_____ par courriel, en mettant en copie le directeur général des TPG ainsi qu'un autre directeur.

Il reprochait aux RH 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 RH se rendaient « complices ».

14) M. J_____ a répondu à M. A_____ par courrier du 16 novembre 2021. Il n'était pas un collaborateur de seconde zone, et ses allégations « nouvelles » de harcèlement devaient être prises au sérieux. Il était invité à fournir tout élément factuel à même de l'étayer. De plus, il avait le droit, s'il s'estimait victime de harcèlement psychologique, de s'adresser au groupe de confiance.

La coupure de ses accès était une précaution indispensable au vu du comportement clairement incompatible avec les intérêts de l'entreprise qu'il avait manifesté à plusieurs reprises, le plus récemment par son commentaire sur le réseau LinkedIn.

15) Le 17 novembre 2021, M. A_____ a envoyé un courriel au directeur général des TPG, avec copie à MM. E_____ et J_____. Il indiquait 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 M. E_____. Dans un autre courriel adressé quelques minutes auparavant, à 1h12 du matin, à M. J_____, il était affirmé que M. E_____ « [gérait] sa position en usant d'une langue de pute ».

16) Par courrier du 19 novembre 2021, les TPG ont informé M. 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).

Tenant compte de la fragilité émotionnelle de M. A_____, qui pouvait dans une certaine mesure expliquer ses actions, l'entreprise s'était montrée compréhensive, bienveillante et désireuse de tout entreprendre pour le soutenir, en cherchant le juste compromis entre le soutien actif (prise de contact, organisation de rendez-vous chez le médecin-conseil pour mettre sur pied un suivi médical indispensable) et la distance nécessaire pour lui permettre de prendre du recul

pendant son absence. C'était ainsi qu'un contact avait immédiatement eu lieu le 17 septembre 2021 au matin avec son responsable, d'une part, et avec les RH, d'autre part, qui avaient pu s'assurer qu'il fasse le nécessaire pour prendre soin de lui. C'était également dans ce contexte que le rendez-vous du 13 octobre 2021 avait été organisé avec le Docteur K_____, médecin-conseil psychiatre des TPG.

La virulence de ses propos, leur incohérence et leur agressivité, exprimées en dépit de toute la bienveillance de l'entreprise qui avait fait preuve de compréhension et malgré les rappels à ses devoirs de fidélité et de réserve, avaient atteint une gravité telle que rien ne pouvait plus les expliquer ni les pardonner. Il était désormais évident qu'aucun dialogue ne semblait pouvoir canaliser son comportement inadmissible et qu'il avait perdu tout sens critique, le conduisant à dépasser toutes les limites tolérables. Il semblait ainsi que le rapport de confiance fondamental à tout rapport de travail était irrémédiablement rompu.

Un délai au 29 novembre 2021 était accordé à M. A_____ pour faire valoir son droit d'être entendu par écrit.

17) Les accès de M. A_____ aux bâtiments des TPG ont été révoqués le 22 novembre 2021.

18) Le 2 décembre 2021, les TPG ont rejeté la demande de M. A_____ d'avoir accès aux outils informatiques professionnels et en particulier à sa messagerie, l'intérêt de l'entreprise à protéger son image et son bon fonctionnement devant primer son intérêt privé à exprimer sa vision de la situation et à justifier ses allégations.

19) Le 8 décembre 2021, M. A_____ a indiqué aux TPG qu'en raison du refus d'accès aux outils de communication, d'une part, et de sa crainte de réactions inappropriées de sa part à l'issue de toute entrevue avec les RH, d'autre part, il ne pouvait se déterminer au sujet de la lettre d'intention de résiliation des rapports de service du 19 novembre 2021.

20) Par décision du 10 décembre 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié les rapports de service de M. A_____ « avec effet immédiat » et fin du droit au traitement le 28 février 2022.

Il lui était reproché d'avoir tenu à diverses reprises des propos inappropriés, inconvenants, voire virulents ou choquants, susceptibles d'affecter le bon fonctionnement de l'institution et de nuire à l'image de celle-ci, en particulier le 16 septembre 2021 (présentation par visioconférence pendant laquelle il avait formulé des reproches et exprimé ouvertement son insatisfaction sur le déroulement d'un projet, allant jusqu'à insulter les participants ; puis courriers grossiers et incohérents envoyés le soir même au supérieur hiérarchique N+2, avec copie à la présidente du CA) et le 17 novembre 2021 (envoi au directeur

général, avec copies à deux autres cadres, de courriels au contenu inadmissible et attentatoire à la personnalité de plusieurs membres du personnel).

21) Par acte déposé le 21 janvier 2022, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant préalablement à la restitution partielle de l'effet suspensif au recours par voie de mesures provisionnelles, et principalement à l'annulation de la décision attaquée et à ce que la chambre administrative propose sa réintégration au sein des TPG.

La décision attaquée mentionnait sept événements ayant conduit à son licenciement. Dans certains cas, les termes choisis étaient d'une certaine vulgarité, mais toute la communication au sein des TPG était empreinte d'une certaine « rudesse » et caractérisée par l'emploi courant de termes inappropriés, comme en témoignait un courriel que lui avait envoyé M. E_____. Les messages adressés à la présidente du CA montraient qu'il traversait alors une crise émotionnelle et psychologique sévère. Du reste, depuis le mois de septembre 2021, il était sous antidépresseurs, en lien avec des épisodes dépressifs sévères avec risque de suicide très important. Son psychologue et ses médecins avaient confirmé qu'il avait bien été victime de harcèlement psychologique sur le lieu de travail. De plus, son père était décédé le 8 novembre 2021.

Chacun des sept événements reprochés devait être analysé pour lui-même. Appréciés globalement, les faits avancés par l'employeur pour justifier le licenciement ne résistaient pas à l'examen. Le vocabulaire peu choisi et rude était commun dans l'entreprise, et aucune mesure n'avait été prise. Ses difficultés en lien avec le harcèlement moral subi étaient connues de sa hiérarchie, et ressortaient des communications qu'on lui reprochait, lesquelles avaient à plusieurs reprises été faites alors qu'il se trouvait dans une situation de profonde détresse et d'atteinte à sa santé en lien avec son travail. La manifestation de cet état pathologique par des écrits, au demeurant peu nombreux, ne pouvait constituer une faute. Son commentaire sur le réseau LinkedIn était rédigé en termes très généraux, et aucune directive ne cadrait l'usage des réseaux sociaux. Enfin, si l'on considérait en sus l'absence d'avertissements clairs et l'inertie de l'employeur face à ses doléances quant aux problèmes qu'il rencontrait, il y avait lieu d'annuler la décision de licenciement immédiat. Il concluait donc soit à sa réintégration, soit au paiement d'une indemnité correspondant à huit mois de salaire nets, avec intérêts.

22) Par décision du 23 février 2022 (ATA/204/2022), la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours et d'ordonner des mesures provisionnelles.

23) Le 4 mars 2022, les TPG ont conclu au rejet du recours.

La qualité des prestations professionnelles de M. A_____ n'était pas remise en cause. Des objectifs spécifiques en lien avec son comportement et sa communication lui avaient déjà été fixés en mars 2021. Les écarts de langage de certains autres collaborateurs ne pouvaient excuser son propre comportement inadéquat et irrespectueux.

Les manquements graves et répétés de M. A_____, en dépit de recadrages, du soutien apporté par sa hiérarchie et des mesures adoptées pour parvenir à une amélioration, avaient irrémédiablement détruit le lien de confiance. Depuis l'automne 2020, M. A_____ avait montré des difficultés croissantes dans son aptitude à communiquer. Ses manquements n'étaient pas isolés et avaient visé des collègues, des supérieurs ainsi que la direction des TPG, portant atteinte aux intérêts de ceux-ci. M. A_____ avait même continué à incommoder différents collaborateurs des TPG postérieurement à la notification de la décision de licenciement. Dès les premiers écarts de langage, M. A_____ avait fait l'objet d'un suivi bienveillant par M. D_____ puis par M. J_____, mais cela n'avait pas suffi. Le mécontentement ou l'insatisfaction de l'intéressé par rapport à ses supérieurs hiérarchiques ne pouvaient excuser ou rendre admissible son comportement.

La résiliation des rapports de service était ainsi justifiée et conforme au principe de la proportionnalité. Le lien de confiance étant irrémédiablement rompu, les TPG n'entendaient en aucun cas réintégrer M. A_____.

24) Le 11 mai 2022 s'est tenue une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

a. Selon M. D_____, jusqu'au bout, le travail de M. A_____ était bon sur le plan technique et informatique. Sur le plan interpersonnel, au début les choses se passaient bien, si ce n'était que parfois, de manière ponctuelle et au gré d'événements particuliers, il y avait certains messages qui témoignaient d'une situation mal vécue. Il avait essayé de comprendre avec M. A_____ ce qui pouvait expliquer ces prises de position. Sa perception de la prestation de M. A_____ était globalement positive. Les événements reprochés étaient donc des surprises ponctuelles mais non représentatives de sa prestation générale. Le premier exemple était un courriel destiné au directeur informatique, surprenant car la manière vulgaire de s'exprimer ne correspondait pas à celle de M. A_____. Cela l'avait inquiété et il avait appelé M. A_____ dans la journée. Ce dernier n'allait visiblement pas bien, était stressé et pas encore en mesure d'assumer ce qu'il avait écrit ni ses conséquences.

En 2021, cela se passait toujours bien sur le plan technique, M. A_____ progressait dans son projet. Sur le plan interpersonnel, on pouvait néanmoins observer, toujours de manière ponctuelle, cette situation de souffrance, avec sans doute une corrélation entre la tension liée à l'avancement de son projet et l'arrivée

de sa présentation au comité de pilotage, à quinze jours de la mise en production. À propos de cette présentation, il avait eu l'impression que M. A_____ avait « perdu pied ». Lui-même ne connaissait pas l'élément déclencheur, mais avait compris a posteriori que M. A_____ avait conçu une certaine frustration, et pris les choses personnellement. Il avait ainsi écrit que M. H_____ lui « en voulait personnellement », alors que, connaissant l'intéressé, c'était peu probable.

Le soir de cette présentation, il avait eu avec M. A_____ un long échange téléphonique. Il n'allait pas bien du tout. Dès lors que M. A_____ s'était sabordé en séance, il l'avait invité à faire un courriel rassurant, et plus représentatif de l'« A_____ qui va bien ». Or ce n'avait pas du tout été le cas car, vers minuit, il avait envoyé des courriels à la direction n'allant pas dans ce sens. Afin qu'il ne porte pas davantage préjudice à lui-même et aux TPG, il avait demandé la suppression de ses accès informatiques.

Il n'y avait pas eu de suivi spécifique ou particulier en l'espèce, sachant toutefois qu'il existait aux TPG un programme QVT (qualité de vie au travail) destiné à faire le point sur la situation d'un collaborateur, mais qui ne lui semblait pas à même de répondre aux préoccupations en l'espèce. M. A_____ avait en effet conscience que sa manière de fonctionner n'était pas saine, exprimant lui-même que quand cela n'allait pas, « il fermait les stores », et avait aussi dit en été 2021 « je vais être viré », alors qu'à ce moment-là sa hiérarchie n'était pas dans une telle optique.

Il n'avait pas fait de démarches pour solliciter les RH. Il était évident que ces actions rejaillissaient sur la relation professionnelle. Il avait dit à M. A_____ que c'était inapproprié et celui-ci en avait conscience. Il avait poursuivi son suivi bilatéral hebdomadaire du collaborateur.

b. M. A_____ a dit avoir déposé des attestations concernant son suivi médical et psychothérapeutique. Il avait retrouvé du travail et commencé son nouvel emploi à 100 % en avril 2022, en Suisse, dans le domaine informatique et dans le secteur privé.

c. À l'issue de l'audience, un délai a été fixé aux parties pour leurs observations finales, après quoi la cause serait gardée à juger.

25) Le 13 juin 2022, M. A_____ a persisté dans ses conclusions. L'employeur n'avait pas mis en place de réel suivi de la situation, ni de cadre, ce qui aurait été attendu si l'on admettait qu'à un moment donné la situation était devenue « hors de contrôle ».

26) Le 16 juin 2022, les TPG ont également persisté dans leurs conclusions.

EN DROIT

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

2) Le recourant a demandé son audition ainsi que celle de plusieurs témoins.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2). En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

b. En l'espèce, il a été partiellement fait droit aux demandes du recourant, puisqu'il a été entendu oralement, de même que M. D_____. Le recourant n'a pas indiqué en quoi l'audition de Monsieur L_____ serait susceptible d'apporter des éléments pertinents susceptibles d'influer sur la solution du litige. Quant aux deux représentants des professions de la santé, il lui était loisible de leur demander des certificats circonstanciés, étant précisé qu'il en a produits. Enfin, le recourant n'a pas renouvelé dans ses observations finales ses demandes d'audition.

Pour ces différentes raisons, il ne sera pas donné suite à ces demandes d'actes d'instruction, la chambre de céans étant nantie d'un dossier complet où figurent de très nombreuses pièces écrites.

3) a. Le litige concerne la conformité au droit du licenciement immédiat du recourant pour motifs justifiés.

b. 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).

Conformément à l'art. 2 SP, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) ainsi que par le SP, son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous

les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO – RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3).

c. Selon l'art. 74 SP, l'employeur et l'employé peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour des motifs justifiés, soit selon l'al. 2, 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. Selon l'al. 3, 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. S'il s'avère que cette résiliation avec effet immédiat était injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. De plus, 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, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (art. 76 SP).

d. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en matière de contrat de travail de droit privé, applicable par analogie au vu de la proximité de la formulation de l'art. 74 SP (ATA/1019/2022 du 11 octobre 2022 consid. 2d ; ATA/1189/2021 du 9 novembre 2021), la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du 10 décembre 1907 - CC – RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1).

e. Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles

de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 et les références citées). L'indication volontairement inexacte du temps de travail dans le système de timbrage représente également une violation grave du devoir de fidélité de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_301/2017 consid. 4.3.3). Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (arrêts du Tribunal fédéral 8C_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.6 ; 4A_395/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6 ; 4C.114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5).

f. D'après le Tribunal fédéral, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un travailleur sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités).

g. Le Tribunal fédéral a résumé les critères à prendre en considération en cas de déclaration de résiliation immédiate des rapports de travail dans le droit privé et dans le droit public (ATF 138 I 113 consid. 6). Il a notamment rappelé que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.4), n'était pas sans autre transposable en matière de rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée ; il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il

s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. Durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative. En particulier, le droit d'être entendu doit être respecté. Indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 précité consid. 7.2.1 ; 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 6.2.1). Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.2 ; 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5).

h. Le SP, quand bien même il dédie une section IIIA (art. 8 à 14 SP) aux obligations de diligence et de fidélité de l'employé, ne précise pas ces notions quant au respect dû aux collègues et à la hiérarchie.

Il résulte néanmoins du CO, applicable à titre de droit supplétif selon le SP, que le travailleur sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 CO). Un cadre qui fait état de ses dissensions avec la direction auprès de ses subordonnés, alors que, par sa fonction, il est chargé de représenter son employeur vis-à-vis de ceux-ci, viole son devoir de fidélité et ce cadre rompt également le lien de confiance indispensable à toute relation de travail lorsqu'il annonce à son employeur, après quelques mois d'activité, qu'il s'oppose à travailler avec la directrice fraîchement nommée et qu'il ne modifie pas sa position bien que celle-ci tente de renouer le dialogue, annonçant au surplus qu'il a l'intention de quitter son emploi (ATF 127 III 86 consid. 2c).

Par ailleurs, des injures proférées par un employé peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; 4D_79/2016 du 23 mars 2017 consid. 6 ; 4C.154/2006 du 26 juin 2006 consid. 2.3 ; 4P.63/2006 du 2 mai 2006 consid. 2.3 ; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4 ; 4C.83/2004 du 29 avril 2004 consid. 3.2). Des propos déplacés et peu amènes prononcés à une reprise et dans le cadre d'une dispute entre les parties au cours de laquelle le ton était monté ne justifiaient pas à eux seuls un licenciement immédiat, d'autant plus qu'il ne pouvait être exclu que l'employeuse ait également tenu des propos dépréciatifs vis-à-vis de son employée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 précité consid. 4.3.2).

Parmi les circonstances à prendre en considération figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité ; l'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité, et s'il harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4).

i. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2).

La chambre de céans a déjà retenu une absence de harcèlement psychologique lorsqu'un employé, qui s'en plaignait dans une procédure de licenciement, n'avait pas saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 6e ; ATA/182/2022 du 8 février 2022 consid. 8g), à moins que le dossier ne révèle de manière évidente un tel harcèlement.

4) Le recourant estime que le licenciement immédiat n'était pas justifié.

Il ne saurait toutefois être suivi. Les différents comportements reprochés, tous passés en revue dans la décision attaquée, témoignent d'une communication hautement inadéquate, irrespectueuse de sa hiérarchie et, dans certains cas, préjudiciable à son employeur.

Il a ainsi traité dans différents courriels son supérieur hiérarchique (N+2), M. E_____, de « connard » et de « langue de pute », et l'a accusé de « fourberie » ainsi que de l'avoir « tué psychologiquement », ces courriels étant adressés selon l'humeur à sa hiérarchie plus ou moins directe mais aussi au directeur général ou à la présidente du CA. Il a dénigré sa hiérarchie à l'issue d'une présentation de

projet, en y associant ce qui pouvait légitimement être compris comme une menace imminente de suicide (« un suicide en "live" »). Il a également accusé un collègue, M. H_____, d'être incompétent et de lui en vouloir personnellement. Enfin, même si ses propos étaient plus généraux à cette occasion, il a critiqué la gouvernance des TPG dans un commentaire public sur un réseau social professionnel. En outre, à plusieurs occasions, il a usé dans sa communication d'un vocabulaire ou de comparaisons vulgaires ou outrancières.

Le recourant a donc adopté des comportements susceptibles de constituer un motif de licenciement immédiat, comportements qu'il a répétés à plusieurs reprises malgré des mises en garde de la part de ses supérieurs.

Les différentes circonstances invoquées par le recourant ne sont pas de nature à modifier ce constat. Le fait que les échanges puissent être parfois crus au sein de la direction des systèmes d'information ne lui permettait pas de se répandre en invectives sur sa hiérarchie ou d'insulter des collègues. Si les intimés n'ont pas mis en place un véritable suivi psychologique ou médical et n'en ont pas imposé un au recourant, tant le supérieur direct du recourant, M. D_____, que les RH ont à de nombreuses reprises abordé la question – en lui laissant la possibilité, s'agissant de problèmes potentiellement personnels, d'entreprendre lui-même un suivi de ce genre, tant il est vrai qu'il n'appartient pas à l'employeur mais bien à l'employé de faire en sorte que son comportement au travail soit adéquat, et d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnés. Il se prévaut de harcèlement psychologique, mais le dossier ne permet pas d'y conclure, et le recourant n'a pas fait appel au Groupe de confiance, alors même qu'un courrier de M. J_____ – certes peu avant la décision de licenciement – lui en rappelait la possibilité. De même, on ne saurait mettre son comportement sur le compte de la détresse due à la mort de son père, notamment dans la mesure où ses écarts ont commencé bien avant le 8 novembre 2021, et ont été récurrents. Il est ainsi symptomatique que, le 16 septembre 2021, alors que M. D_____ l'avait invité à faire un courriel rassurant à sa hiérarchie, il n'en n'ait rien fait mais ait au contraire envoyé durant la nuit des courriels incendiaires directement à la présidente du CA, sans passer par la voie hiérarchique ordinaire.

Le fait que ses compétences professionnelles et la qualité de ses prestations ne soient pas discutées ne change pas non plus ce qui précède. Aucune circonstance ne permet dès lors de relativiser la gravité des manquements à la loyauté de l'employé.

L'ensemble de ces éléments était de nature à permettre aux TPG de considérer, sans abus de leur pouvoir d'appréciation, que le lien de confiance qui les unissait à leur employé était rompu. Au vu de la rupture claire et irrémédiable du lien de confiance, ainsi que du large pouvoir d'appréciation reconnu à l'autorité intimée, de la faible durée des rapports de service, de la répétition des comportements incriminés, la continuation des rapports de service jusqu'au délai

ordinaire de résiliation ne pouvait pas être exigée des TPG. Partant, la décision querellée respecte également le principe de la proportionnalité.

Dans ces conditions, le licenciement immédiat du recourant est conforme au droit. Les TPG étaient donc en droit de résilier avec effet immédiat le contrat les liant au recourant – le fait qu'ils aient malgré cela fixé la fin du droit au traitement au 28 février 2022 n'est contesté par aucune partie, et s'avère favorable au recourant, si bien que ce point n'a pas à être examiné plus avant. Il résulte de ce qui précède que le recourant ne peut prétendre à une indemnité.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

5) Compte tenu de l'issue de la présente procédure, un émolument de CHF 1'500.-, prenant en compte la tenue d'une audience, sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 21 janvier 2022 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 10 décembre 2021 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

dit qu'il n'est pas alloué 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 Philippe EHRENSTRÖM, avocat du recourant ainsi qu'à Mes Anne MEIER et Amel BENKARA, avocates des Transports publics genevois.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et McGregor, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
J. Balzli	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :