

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3240/2013-FPUBL

ATA/998/2014

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 16 décembre 2014**

dans la cause

**Monsieur X**\_\_\_\_\_

représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

**TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS**

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur X\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1971, a été engagé le 30 juillet 2004 par les Transports publics genevois (ci-après : TPG), en qualité de monteur-électricien, et a commencé cette activité le 16 août 2004.
- 2) Le 9 mars 2012, il a été nommé « responsable Y\_\_\_\_\_ ». Une période probatoire d'un an était prévue, qui s'est achevée le 1<sup>er</sup> mars 2013.
- 3) Le 29 octobre 2012, le recourant a suivi une formation spécifique qui avait notamment pour but de présenter le nouveau règlement du service de piquet de la ligne aérienne (ci-après : le règlement). Il y a appris les obligations de sécurité relatives au travail « sous tension », étant précisé que le service en question travaillait en priorité sur les installations du réseau parcourues d'un courant de 600 Volts.
- 4) Le 30 mai 2013, M. X\_\_\_\_\_ et son équipe ont été engagés pour réparer un feu de circulation sur une voie proche de la place Bel-Air. M. X\_\_\_\_\_ assumait le rôle de chef d'équipe et avait sous ses ordres Monsieur Z\_\_\_\_\_, opérateur sur lignes aériennes et Monsieur A\_\_\_\_\_, apprenti. Ce dernier était en dernière année d'apprentissage aux Services industriels de Genève (ci-après : SIG) mais effectuait un stage de six semaines aux TPG dans le cadre d'un programme d'échange.
- 5) Après avoir procédé à la réparation du feu de circulation, M. X\_\_\_\_\_ a pris l'initiative de procéder au remplacement de barres isolantes qu'il avait remarquées comme étant défectueuses, barres dont la tension est nettement supérieure à celle des feux de circulation. Il a effectué cette opération, sur du matériel sous tension, avec M. A\_\_\_\_\_, tandis que M. Z\_\_\_\_\_ demeurait en contrebas.
- 6) Lors de cette intervention, M. A\_\_\_\_\_ a été électrisé, ce qui lui a notamment valu des brûlures aux deux mains. M. X\_\_\_\_\_ a décrit comme suit l'incident dans le rapport de sinistre interne qu'il a rédigé : « En voulant éviter que la bride de raccordement pour tube ne tombe, il la tenait avec sa main droite. En sortant la barre isolante avec sa main gauche, il a touché la pièce conductrice située à l'autre extrémité de la barre isolante, donc située sur un autre secteur électrique ».

Un autre électricien des TPG présent sur les lieux, Monsieur B\_\_\_\_\_, est intervenu quelques minutes après l'accident, notamment en assistant le blessé sur la plateforme. Les secours n'ont été appelés qu'environ vingt minutes après l'accident, sur ordre du supérieur hiérarchique de M. X\_\_\_\_\_, que celui-ci avait appelé au téléphone.

- 7) Le lendemain, soit le 31 mai 2013, a eu lieu une reconstitution des faits sur les lieux de l'accident. MM. X\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ y étaient présents.
- 8) Le 4 juin 2013, Monsieur C\_\_\_\_\_, « responsable maintenance infrastructures », a rédigé un rapport au sujet de l'accident de M. A\_\_\_\_\_. Le paragraphe G du règlement (Travail sous tension sur les lignes de contact) n'avait pas été respecté. Trois fautes avaient été commises, à savoir : avoir fait travailler un apprenti sous tension ; ne pas avoir utilisé d'appareil de mesure pour visualiser les différentes polarités dans l'environnement de travail ; ne pas avoir utilisé de protection sur les parties dangereuses.
- 9) Le 20 juin 2013 un courrier d'ouverture d'une enquête disciplinaire a été remis à M. X\_\_\_\_\_ au terme d'un premier entretien avec MM. D\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines, et C\_\_\_\_\_.
- 10) Le 4 juillet 2013, dans le cadre de ladite enquête, M. X\_\_\_\_\_ a été convoqué à deux entretiens, l'un le 8 août 2013 et l'autre le 27 août 2013. Il pouvait se faire accompagner de la personne de son choix.
- 11) M. X\_\_\_\_\_, assisté de Monsieur E\_\_\_\_\_, a de plus été entendu lors d'un entretien tenu le 5 juillet 2013.

Les conditions de travail étaient excellentes ce jour-là, raison pour laquelle il avait décidé de procéder au remplacement de barres isolantes alors que la ligne était sous tension.

À cette occasion, il a reconnu avoir commis une faute professionnelle mais a contesté qu'elle puisse être qualifiée de grave. De plus, il n'avait pas été instruit sur ce qu'il était ou non possible de faire avec un apprenti, étant précisé que M. A\_\_\_\_\_ était en fin d'apprentissage et donc « pas un bleu ».

- 12) Lors de l'entretien du 8 août 2013, MM. D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont informé M. X\_\_\_\_\_ des faits qui lui étaient reprochés. Ce dernier devait attendre la décision de la direction générale concernant une éventuelle sanction.
- 13) Le 27 août 2013, une décision de licenciement disciplinaire a été remise à M. X\_\_\_\_\_. Au vu des conclusions de l'enquête disciplinaire ouverte le 20 juin 2013 et des faits retenus à sa charge, M. X\_\_\_\_\_ faisait l'objet d'une mesure disciplinaire consistant en la résiliation de ses rapports de service. La décision avait été prise par Monsieur F\_\_\_\_\_, directeur général et était susceptible de recours dans les trente jours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).
- 14) Malgré ce qui précède, les TPG ont derechef organisé un entretien en date du 2 septembre 2013, en présence de M. X\_\_\_\_\_, accompagné de

Madame G\_\_\_\_\_, représentante syndicale et, pour les TPG, de MM. D\_\_\_\_\_, et H\_\_\_\_\_, directeur technique.

- 15) Par décision du 3 septembre 2013, déclarée exécutoire nonobstant recours et signée par MM. F\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, les TPG ont signifié à M. X\_\_\_\_\_ son licenciement ordinaire pour le 31 décembre 2013, avec libération de l'obligation de travailler dans l'intervalle. La motivation retenue était la suivante : suite à l'enquête disciplinaire, « après analyse de tous les éléments en notre possession, et compte tenu de la gravité des faits, nous ne pouvons plus maintenir les rapports de travail. En effet, vous comprendrez aisément que le rapport de confiance est rompu ». Le solde de ses jours de vacances, d'heures supplémentaires et de congés lui serait payé.
- 16) Par acte déposé au guichet de la Cour civile de la Cour de justice (ci-après : la Cour civile) le 9 octobre 2013, M. X\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre la décision précitée, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif et principalement à l'annulation de la décision de licenciement, à la constatation qu'il était toujours employé des TPG pour la période postérieure au 31 décembre 2013, à la condamnation des TPG en tous les dépens de la procédure, y compris une indemnité équitable à titre de participation aux honoraires d'avocats, ainsi qu'au déboutement de toutes autres ou contraires conclusions. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation de la décision de licenciement ainsi qu'à sa réintégration à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou à la condamnation des TPG à payer une indemnité pour licenciement injustifié s'élevant à CHF 67'888.80.

La chambre administrative ne restituait en principe pas l'effet suspensif à un recours contre une résiliation ordinaire des rapports de travail, car elle considérait ne pas pouvoir s'arroger sur mesures provisionnelles un pouvoir plus étendu que celui dont elle disposait sur le fond.

Ces considérations ne devaient toutefois pas valoir lorsque la décision de résiliation était entachée d'un vice de forme. En l'espèce, la garantie du droit d'être entendu avait été violée de manière crasse ; il n'avait notamment pu avoir accès au dossier que le 2 septembre 2013, soit après la prise de la décision litigieuse.

Le Tribunal fédéral avait en outre jugé qu'un employeur public n'avait pas de préjudice irréparable en cas de poursuite des rapports de travail à titre provisoire.

Sur le fond, le licenciement étant la sanction la plus lourde, elle devait être l'ultima ratio et impliquer une violation grave ou continue des devoirs de service. La seule faute de M. X\_\_\_\_\_ était de ne pas avoir fait usage des couvertures de protection lors d'un travail effectué « sous tension ». Elle était certes non négligeable, mais ne pouvait pas à elle seule justifier un licenciement. Le principe de proportionnalité avait été violé.

- 17) Le 25 octobre 2013, les TPG ont conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.

La chambre administrative ne pouvait restituer l'effet suspensif à un recours interjeté contre un licenciement lorsqu'elle n'avait pas la possibilité d'ordonner la réintégration du membre du personnel en cause. Le statut du personnel des TPG, du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (ci-après : le statut) ne prévoyait en cas d'admission du recours qu'un pouvoir de proposer la réintégration, et non de l'imposer. Les TPG confirmaient leur intention de ne pas réintégrer M. X\_\_\_\_\_ quelle que soit l'issue du recours.

Par ailleurs, ce dernier ne pouvait se prévaloir d'aucun intérêt privé prépondérant qui puisse justifier la restitution de l'effet suspensif, étant précisé que l'employeur avait ici un intérêt évident à se séparer immédiatement d'un collaborateur qui avait gravement enfreint les règles de sécurité les plus élémentaires et avait ainsi mis en danger la santé d'un apprenti venu parfaire sa formation au sein des TPG.

Au surplus, les arguments invoqués sur le fond par M. X\_\_\_\_\_ n'emportaient pas la conviction. Le licenciement immédiat notifié à M. X\_\_\_\_\_ était un licenciement disciplinaire (art. 64 let. d du statut), et non un licenciement pour rupture du lien de confiance (art. 71 à 78 du statut) ; la décision du 27 août 2013 avait été confirmée les 2 et 3 septembre 2013. Une procédure disciplinaire avait ainsi été ouverte. Le droit d'être entendu de l'intéressé avait été respecté, celui-ci ayant pu s'exprimer avant qu'une décision ne soit prise à son encontre, notamment les 5 juillet et 8 août 2013.

- 18) Par décision du 31 octobre 2013, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours et a réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.

La recevabilité du recours devait être réservée, car il avait été déposé le dernier jour du délai au greffe de la Cour civile, et non pas devant une autorité administrative ou une juridiction administrative.

La chambre administrative ne pouvait pas imposer la réintégration d'un agent public en cas de résiliation immédiate des rapports de travail. Partant, s'il était fait droit à la demande de restitution de l'effet suspensif présentée par le recourant, la chambre de céans rendrait une décision allant au-delà des compétences qui sont les siennes sur le fond, l'autorité intimée ayant clairement indiqué qu'elle n'entendait pas poursuivre les relations de travail avec l'intéressé, et cela quelle que soit l'issue du recours.

Les violations alléguées du droit d'être entendu du recourant n'apparaissent pas être assez graves et évidentes pour qu'un constat de nullité de

la décision soit considéré comme probable. Elles devaient donc faire l'objet d'une instruction sur le fond.

Au surplus, l'arrêt du Tribunal fédéral cité par le recourant portait sur la question du préjudice irréparable causé par la restitution d'un effet suspensif, ce qui n'était pas pertinent en l'espèce.

- 19) Par courrier du 12 novembre 2013, M. X\_\_\_\_\_ a insisté sur la recevabilité de son recours. Selon la pratique établie, les recours déposés à l'un des greffes de la Cour de justice dans le délai imparti étaient transmis à la chambre administrative. Les justiciables étaient fondés à s'y fier. Le changement d'une telle pratique nécessitait l'avertissement, par écrit, de tous les avocats inscrits au registre cantonal.
- 20) Par acte daté du 22 novembre 2013, les TPG ont transmis leurs observations sur le recours de M. X\_\_\_\_\_. Ils ont conclu principalement à l'irrecevabilité du recours, à la condamnation du recourant à tous les frais de l'instance ainsi qu'à l'allocation d'une indemnité pour les frais indispensables causés par le recours. Subsidiairement, ils ont conclu au rejet du recours.

La chambre civile de la Cour de justice (ci-après : la chambre civile) n'était ni une autorité administrative, ni une juridiction administrative au sens de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Par conséquent, seule importait la date à laquelle le recours était parvenu au greffe de la chambre administrative, c'est-à-dire le 10 octobre 2013. Le recours avait donc été déposé hors délai et était irrecevable.

M. X\_\_\_\_\_ avait été dûment informé des faits qui lui étaient reprochés durant l'enquête disciplinaire qui avait été ouverte à son encontre. Il avait participé à la reconstitution des faits ayant mené à l'électrisation de M. A\_\_\_\_\_ et avait ensuite été auditionné à plusieurs reprises au sujet de la survenance de cet accident, les 3 juin, 25 juin, 8 août et 27 août 2013. Le dossier avait été mis à sa disposition dès la clôture de l'enquête disciplinaire, mais il n'avait jamais demandé à le consulter. Le licenciement disciplinaire avait été dûment motivé et avait été signifié au recourant par écrit, en date du 27 août 2013, puis avait été confirmé les 2 et 3 septembre 2013. Le droit d'être entendu de M. X\_\_\_\_\_ n'avait donc pas été violé.

Le recourant s'était rendu coupable d'une multitude de fautes lors de son intervention du 30 mai 2013. Il lui était reproché d'avoir fait travailler un apprenti « sous tension », d'avoir omis d'utiliser un appareil de mesure pour visualiser les différentes polarités dans l'environnement de travail et d'avoir oublié de protéger les parties dangereuses de l'installation. Ces manquements avaient conduit à l'électrisation de M. A\_\_\_\_\_.

M. X\_\_\_\_\_ n'avait, de plus, pas respecté la procédure à suivre en cas d'accident par électrisation, en n'appelant les secours qu'environ vingt minutes après l'accident, plutôt qu'immédiatement. Cela aurait pu avoir des conséquences graves pour l'état de santé de M. A\_\_\_\_\_.

M. X\_\_\_\_\_, en tant que responsable d'équipe, se devait de montrer l'exemple et de respecter scrupuleusement toutes les règles de sécurité applicables. Sa fonction impliquait des devoirs et exigences accrues.

En l'occurrence, un licenciement avec effet immédiat aurait été une mesure disciplinaire plus incisive encore. Un licenciement ordinaire avait été préféré, avec le respect d'un délai de congé de trois mois.

Par conséquent, le licenciement disciplinaire du recourant était donc justifié et proportionné, en considération des graves manquements de ce dernier.

- 21) Le 11 décembre 2013, M. X\_\_\_\_\_ a complété son recours par ses réquisitions de preuves. Il a demandé la tenue d'une audience de comparution personnelle, ainsi que l'audition de témoins.
- 22) Le 5 février 2014, MM. A\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et Mme G\_\_\_\_\_ ont été auditionnés en qualité de témoins.

a. M. A\_\_\_\_\_, stagiaire et victime de l'accident, a déclaré avoir été victime de l'électrisation le dernier jour de son stage d'une durée de six semaines aux TPG. Il avait travaillé sous tension tout au long de ce stage, et cela sans avoir effectué de formation ad hoc. Un tel travail lui avait été interdit lorsqu'il travaillait au sein des SIG.

Après l'accident, M. X\_\_\_\_\_ avait mis au maximum deux minutes pour appeler les secours. M. A\_\_\_\_\_ n'avait jamais été convoqué pour expliquer le déroulement des faits.

b. M. Z\_\_\_\_\_, collègue et ami du recourant, a déclaré travailler aux TPG depuis 2001. Avant l'accident de M. A\_\_\_\_\_, il n'était pas au courant que les apprentis ne pouvaient pas travailler « sous tension ». Les employés des TPG n'avaient pas l'habitude de travailler avec des bâches de protection, et, pour le changement des barres isolantes, il ne voyait pas comment on pouvait les utiliser efficacement. Il doutait même de la faisabilité d'une telle protection sur le lieu de l'accident.

Il aurait agi de la même manière que M. X\_\_\_\_\_, que ce soit avant, lors du travail sur la ligne, ou après l'accident de M. A\_\_\_\_\_. Il devait s'être écoulé entre deux et vingt minutes avant l'appel des secours.

Il se souvenait avoir suivi une formation sur les interventions « sous tension » ainsi que des formations sur le comportement à adopter en cas d'accident électrique, mais aucun contrôle ou suivi particulier n'était assuré par les TPG. Il n'avait appris qu'après l'accident qu'il était tenu d'appeler les secours immédiatement en cas d'électrification et qu'il ne fallait pas donner à boire à une personne électrisée.

Il avait participé à la reconstitution qui avait eu lieu le lendemain de l'accident. Celle-ci ressemblait cependant plus à un transport sur place, car personne n'était monté sur la nacelle. Il n'avait jamais été auditionné par les TPG sur le déroulement de l'accident.

c. M. B\_\_\_\_\_, mécanicien-électricien, a déclaré travailler depuis trente ans aux TPG et entretenir avec M. X\_\_\_\_\_ une relation strictement professionnelle. Aucune instruction ou directive particulière n'avait été donnée par les TPG sur ce que pouvait ou ne pouvait pas faire un stagiaire.

Il s'était occupé du blessé le temps que M. X\_\_\_\_\_ termine l'intervention et appelle les secours. Il était très difficile de savoir quoi faire pour secourir M. A\_\_\_\_\_ car il était parfaitement conscient et répondait à toutes les questions. Ce dernier ne ressentait aucun trouble, picotement ou tension dans le dos, il désirait juste savoir ce qui lui était arrivé. Même les secouristes, une fois arrivés sur place, ne savaient pas quoi faire. M. B\_\_\_\_\_ qualifiait le temps que M. X\_\_\_\_\_ avait mis pour appeler les secours d'un peu trop long.

Il n'avait pas été convoqué pour participer à une reconstitution ou pour s'exprimer sur le déroulement des faits.

d. M. E\_\_\_\_\_, retraité, auparavant mécanicien aux TPG, a déclaré avoir été représentant syndical du syndicat SEV, et avoir représenté et accompagné M. X\_\_\_\_\_ à trois reprises lors d'entretiens. Lors du premier entretien, le 20 juin 2013, un rapport d'ouverture d'enquête leur avait été remis par les TPG. Ces derniers les avaient informés de ce qu'une enquête disciplinaire allait être ouverte, de la manière dont celle-ci allait se dérouler ainsi que de l'éventail des sanctions possibles qu'ils pouvaient prendre à l'encontre de M. X\_\_\_\_\_, y compris l'option du licenciement. Lors du deuxième entretien, le 8 août 2013, M. X\_\_\_\_\_ avait été auditionné sur les circonstances de l'accident. Les TPG n'avaient pas mentionné qu'un licenciement était concrètement envisagé. M. E\_\_\_\_\_ avait demandé d'auditionner M. B\_\_\_\_\_, ce qui avait été refusé. C'est lors du troisième entretien, le 27 août 2013 que les TPG avaient signifié à M. X\_\_\_\_\_ son licenciement avec effet immédiat et l'avaient informé de son droit de consulter le dossier. Aucun document écrit n'avait été fourni à M. X\_\_\_\_\_.

e. Mme G\_\_\_\_\_, secrétaire syndicale au syndicat SEV, a déclaré avoir assuré la représentation de M. X\_\_\_\_\_ depuis le mois d'octobre 2013, à la suite de

M. E\_\_\_\_\_. Le 2 septembre 2013, lorsque les TPG avaient annoncé à nouveau le licenciement avec effet immédiat de M. X\_\_\_\_\_, elle avait manifesté son désaccord avec la conduite de la procédure, qui contenait de nombreux « blancs ». Les témoins n'avaient pas été entendus, et aucun document n'avait été transmis à MM. X\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_. En outre, la première lettre de licenciement rédigée par les TPG ne traitait pas la question des heures supplémentaires, ce qui avait été corrigé par la suite.

Mme G\_\_\_\_\_ s'étonnait du fait que la commission technique en matière de lignes électriques n'ait pas été saisie. Cet organisme étatique pouvait être appelé pour tout problème technique rencontré en matière de lignes électriques, notamment à haute tension.

f. M. X\_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir jamais reçu de formation ou d'instruction concernant la gestion d'apprentis ou de stagiaires. Les travaux entrepris, cause de l'accident, étaient habituels et ne présentaient pas de danger particulier ou excessif.

C'était la première fois que M. X\_\_\_\_\_ avait été confronté à l'électrisation d'une personne travaillant à ses côtés. Il avait lui-même été électrisé trois ou quatre fois durant ses neuf années de service aux TPG. Cela arrivait parfois, dans des cas d'inattention ou lorsqu'il y avait trop de choses à faire en même temps. En ce qui concernait son propre cas, les secours n'avaient jamais été appelés.

Lors des formations sur les accidents électriques, seuls des exercices sur une personne inconsciente étaient effectués. M. A\_\_\_\_\_ était quant à lui resté parfaitement conscient après électrisation. M. X\_\_\_\_\_ ne savait pas qu'il ne fallait pas faire boire une personne électrisée.

g. Le conseil des TPG a déclaré que l'inspection fédérale des installations à courant fort (ci-après : ESTI) n'avait pas été contactée par les TPG mais par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident (ci-après : SUVA). L'ESTI avait rendu un rapport écrit qui allait être produit prochainement dans la procédure. Par le passé, suite à l'accident d'un stagiaire apprenti aux SIG, l'ESTI avait mis le doigt sur le déficit de formation du personnel des TPG, raison pour laquelle les formations obligatoires avaient été mises en place.

23) Le 20 mars 2014, M. C\_\_\_\_\_ a été auditionné en qualité de témoin.

a. Comme tous les agents des lignes aériennes, M. X\_\_\_\_\_ avait suivi une formation de base et une formation continue, notamment le 29 octobre 2012, sur le nouveau règlement, qui avait été mis à jour la même année. Le travail sous tension faisait l'objet d'un chapitre particulier. Pour travailler dans de telles conditions, il fallait être compétent, c'est-à-dire avoir reçu une formation ad hoc. M. A\_\_\_\_\_ était en troisième année de son apprentissage « électricien de

réseau » et n'était pas considéré comme compétent au sens de la réglementation. Il n'était donc pas censé travailler sous tension. M. C\_\_\_\_\_ estimait le travail hors tension à 80 % de l'activité du service des lignes aériennes, selon sa propre expérience.

Participant à la planification hebdomadaire du travail des équipes, il savait que M. X\_\_\_\_\_ devait réparer un feu 24 Volts ce jour-là dans le secteur de la place Bel-Air. Une fois le problème de barre à remplacer identifié, il aurait dû être signalé pour programmation du travail plutôt que d'être immédiatement exécuté. Ainsi fait, il aurait été possible d'effectuer ce travail de nuit, hors tension. S'il avait fallu intervenir tout de suite, cela aurait éventuellement pu se faire mais M. A\_\_\_\_\_ aurait dû se contenter de regarder l'intervention et non intervenir directement.

Lors de la reconstitution des faits, il est ressorti que le règlement n'avait pas été respecté. M. X\_\_\_\_\_ n'avait pas procédé à une évaluation des différents courants et polarités présents et n'avait pas du tout protégé le lieu d'intervention, malgré notamment la présence d'un « feeder » à peu près 20 cm au-dessus de la tête des intervenants. En l'occurrence, l'environnement de travail ne permettait pas de protéger la deuxième polarité, de façon à être sûr de ne pas la toucher. Il ne fallait pas travailler sous tension dans ces circonstances.

Les personnes du service avaient toutes suivi une formation sur l'électrisation. Il pouvait y avoir des conséquences graves dans les heures qui suivaient un tel accident, sans symptômes apparents. Dès lors, le mot d'ordre était de tout de suite sécuriser le périmètre et d'appeler le 144. Une fois le blessé secouru, le travail pouvait être terminé. M. C\_\_\_\_\_ ne savait pas qu'il ne fallait pas donner de l'eau au blessé.

Les faits du 30 mai 2013 étaient inadmissibles et il n'y avait plus de confiance vis-à-vis de M. X\_\_\_\_\_. Durant un des entretiens, ce dernier avait notamment évoqué qu'il ne s'agissait que d'un manque de chance. Le représentant syndical avait même ajouté qu'il n'y avait pas eu mort d'homme. Tout au long de la procédure, M. C\_\_\_\_\_ avait eu l'impression que M. X\_\_\_\_\_ et son représentant minimisaient la faute commise le jour de l'accident.

b. M. X\_\_\_\_\_ a ajouté que, selon son expérience, le travail hors tension ne se faisait quasiment que la nuit, à raison d'une cinquantaine de nuits par année. Par conséquent, 80 % du travail qu'il effectuait était fait sous tension.

Pour ce qui était de l'usage d'appareil de mesure avant une intervention, il partait du principe qu'il y avait du courant partout, notamment dans toutes pièces métalliques. Cela correspondait donc à prendre les mêmes précautions, voire davantage que ce qui était prévu par le règlement.

Le jour des faits, il avait décidé d'effectuer le remplacement de barres isolantes pour ne pas rester sans rien faire. Son équipe était en attente pour remplir sa mission première. Il avait donc agi dans l'intérêt de l'exploitation.

- 24) Par courrier du 6 février 2014, les TPG ont informé la chambre administrative avoir effectué le paiement des heures supplémentaires et des vacances non prises de M. X\_\_\_\_\_ au mois de janvier 2014.
- 25) Par courrier daté du 17 février 2014, et sur demande du juge délégué, l'ESTI a annoncé n'avoir pas effectué d'enquête, l'accident de M. A\_\_\_\_\_ ne lui ayant pas été communiqué.
- 26) Le 9 mai 2014, M. X\_\_\_\_\_ a persisté dans les conclusions de son recours.

Le recours avait été déposé le dernier jour du délai à un des greffes de la Cour de justice et portait d'ailleurs le tampon « greffe de la Cour de justice Genève ». La chambre civile ne s'était pas saisie de l'affaire. Le recours avait été directement acheminé au greffe de la chambre administrative. Par conséquent, il devait être considéré comme ayant été déposé, dans les délais, à l'autorité compétente et être recevable.

Si, par impossible, la chambre administrative en décidait autrement, la chambre civile aurait dû lui transmettre le recours conformément à l'art. 64 al. 2 LPA. En effet, selon la jurisprudence, il fallait interpréter le terme « autorité » de manière large et y inclure les différentes chambres de la Cour de justice.

Le droit d'être entendu de M. X\_\_\_\_\_ avait été violé. Notamment, les dépositions des tierces personnes entendues dans le cadre de l'enquête diligentée par les TPG n'avaient pas été consignées par écrit. M. X\_\_\_\_\_ n'avait donc pas eu l'occasion de s'exprimer à ce sujet. Il contestait également avoir reçu le rapport de fin d'enquête produit par les TPG, ce qui était confirmé par le témoignage de M. E\_\_\_\_\_. De plus, les exigences de motivation des mesures disciplinaires n'avaient pas été satisfaites, ni par la décision du 27 août 2013, ni par celle du 3 septembre 2013.

M. A\_\_\_\_\_ avait été affecté au service des lignes aériennes, dans lequel la grande majorité du travail se faisait sous tension, et dans lequel personne ne disposait d'une formation d'encadrement de stagiaire. Aucune consigne ne lui avait été donnée, et lui-même ne savait pas qu'il lui était interdit de travailler « sous tension ». Il avait d'ailleurs travaillé ainsi tout au long de la durée de son stage aux TPG.

L'ESTI n'avait pas été informée par les TPG de l'accident de M. A\_\_\_\_\_, contrairement aux prescriptions fédérales en la matière. Si les TPG avaient pris des mesures en matière de formation des employés travaillant sur les installations électriques, ils n'avaient rien mis en place concernant l'encadrement des

stagiaires. Aucune mesure de surveillance n'avait été prise pour s'assurer que les instructions de sécurité étaient respectées sur le terrain. Il ressortait des témoignages que, dans la pratique, les bâches de protection n'étaient que très rarement utilisées.

Les appareils de mesure de polarité étaient utiles essentiellement lorsque le travail se faisait hors tension, pour vérifier que le courant avait bien été coupé. Lorsqu'un travail était effectué sous tension, M. X\_\_\_\_\_ partait du principe qu'il y avait du courant partout, notamment dans toutes pièces métalliques. Il travaillait directement sur le fil de contact et non pas sur un hauban. L'usage du contrôleur bipolaire n'était donc pas obligatoire. M. Z\_\_\_\_\_ avait indiqué que la manière dont M. X\_\_\_\_\_ s'y était pris lui semblait adéquate.

Il reconnaissait avoir commis l'erreur de ne pas utiliser de bâches de protection. Toutefois, l'utilisation de ces dernières posait parfois des problèmes dans la pratique. Dans le cadre du changement des barres isolantes, M. Z\_\_\_\_\_ ne voyait pas comment les utiliser efficacement. Sur le site de l'accident, il doutait même de la possibilité d'utiliser de telles protections.

Après son électrisation, M. A\_\_\_\_\_ était parfaitement conscient et répondait à toutes les questions qui lui étaient posées. Cela expliquait pourquoi M. X\_\_\_\_\_ avait commencé par appeler son supérieur hiérarchique avant d'appeler les secours. Selon les témoignages de MM. Z\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, même les secouristes ne savaient pas vraiment comment s'occuper de M. A\_\_\_\_\_, une fois arrivés sur les lieux. En tout état de cause, les secours avaient été appelés dans un bref laps de temps après l'accident. En outre, il ne ressortait nullement des consignes de sécurité qu'il ne fallait pas donner de l'eau à boire à une personne ayant subi une électrisation. Aucun des collaborateurs interrogés ne connaissait une telle règle.

- 27) Le 9 mai 2014, les TPG ont persisté dans l'intégralité de leurs conclusions en reprenant, pour l'essentiel, leur argumentation des écritures précédentes.

M. X\_\_\_\_\_ avait été mis au courant des faits qui lui étaient reprochés. Il avait indiqué au représentant syndical qu'il était convoqué à un entretien pour s'exprimer sur l'incident survenu le 30 mai 2013. Comme l'indiquait le document d'ouverture d'enquête qui lui avait été notifié, il avait eu la possibilité de consulter son dossier, mais n'en avait jamais fait la demande. Lors du premier entretien, le 20 juin 2013, l'attention du recourant avait été attirée sur le fait que la procédure disciplinaire pouvait déboucher sur un licenciement.

M. X\_\_\_\_\_ avait commis de nombreuses fautes graves lors de l'intervention du 30 mai 2013. Parmi celles-ci, il avait été découvert, durant la reconstitution des évènements, qu'un « feeder » (câble transportant de

l'électricité) se trouvait à quelques centimètres de la tête des intervenants, notamment de l'apprenti, lui faisant courir un risque mortel.

Les TPG n'avaient pas choisi la mesure disciplinaire la plus sévère, celle-ci étant le licenciement avec effet immédiat.

- 28) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

## EN DROIT

- 1) a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Sauf exceptions prévues par la loi, elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4a, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 LPA (art. 132 al. 2 LOJ).

Sont des autorités administratives le Conseil d'État, la chancellerie d'État, les départements, les services de l'administration cantonale, les corporations et établissements de droit public, les autorités communales et les services et institutions qui en dépendent, ainsi que les personnes, institutions et organismes investis du pouvoir de décision par le droit fédéral ou cantonal (art. 5 let. a à g LPA). Sont des juridictions administratives le Tribunal administratif de première instance, la chambre administrative, la chambre constitutionnelle et la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, le Conseil d'État lorsque le droit fédéral ou cantonal le désigne comme autorité de recours, ainsi que les autres autorités que le droit fédéral ou cantonal charge du contentieux administratif en les désignant comme autorités de recours (art. 6 al. 1 let. a à f LPA). Les tribunaux civils et pénaux chargés de trancher des contestations de droit administratif ne sont pas réputés juridictions administratives (art. 6 al. 2 LPA).

b. Établissement de droit public autonome dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (LTPG - H 1 55), les TPG sont une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA.

c. Selon l'art. 89 al. 1 du statut, toute décision des TPG, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail, peut faire l'objet d'un recours à la chambre de céans. Le délai est de trente jours et commence à courir le lendemain de la notification de la décision écrite (art. 89 al. 2 du statut).

d. Le recours est formé par écrit et adressé à la juridiction administrative appelée à en connaître (art. 64 al. 1 LPA). Si celui-ci est adressé à une autorité incompétente, il est transmis d'office à la juridiction administrative compétente et le recourant en est averti. L'acte est réputé déposé à la date à laquelle il a été

---

adressé à la première autorité (art. 64 al. 2 LPA). Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou sur un jour légalement férié, il est reporté au premier jour utile (art. 17 al. 3 LPA).

e. Selon la jurisprudence, il faut entendre par « autorité incompétente », soumise à l'obligation de transmission, toute autorité fédérale, cantonale ou communale, indépendamment du point de savoir si celle à qui l'on s'adresse se trouve dans un rapport direct avec l'affaire en cause (ATF 97 I 852 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_885/2009 du 1<sup>er</sup> février 2010). Sont réservés les cas où l'acte a été mal adressé de manière abusive (ATF 111 V 406 consid. 2).

- 2) Le formalisme excessif est un aspect particulier du déni de justice prohibé par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). Il est réalisé lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de protection, devient une fin en soi, complique de manière insoutenable la réalisation du droit matériel ou entrave de manière inadmissible l'accès aux tribunaux (ATF 130 V 177 consid. 5.4.1 p. 183 ; 128 II 139 consid. 2a p. 142 ; 127 I 31 consid. 2a/bb p. 34 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.343/2006 du 26 mars 2007 consid. 3.1 ; ATA/594/2014 du 29 juillet 2014 consid. 9b).
- 3) En l'espèce, les TPG ont licencié le recourant par décision du 3 septembre 2013, notifiée le 9 septembre 2013 à son destinataire. Le délai de recours est arrivé à échéance le 9 octobre 2013.

Or, le recourant a sciemment remis, le 9 octobre 2013, son recours à la Cour civile, qui n'est ni une autorité administrative, ni une juridiction administrative au sens de la LPA. Ledit recours n'a été acheminé que le 10 octobre 2013 à la chambre de céans.

Certes, celle-ci fait également partie de la Cour de justice, soit la même juridiction au sens de l'art. 1 let. h LOJ. Mais, en dehors de la question de la compétence des différents tribunaux, c'est la législation en matière de procédure qui s'adresse aux justiciables et qu'ils doivent respecter, non celle en matière d'organisation judiciaire.

Cela étant, même si une application stricte de la LPA devrait conduire à déclarer le recours irrecevable, ce serait faire preuve de formalisme excessif que de traiter ainsi le présent recours, d'autant plus que le greffe de la Cour civile a accepté les écritures sans évoquer un quelconque problème à l'avocat venu les déposer.

Ledit recours est donc recevable.

- 4) Le recourant argue que son droit d'être entendu a été violé dans le cadre de la procédure disciplinaire menée à son encontre. Il se plaint notamment de n'avoir

eu accès à son dossier qu'à partir du 2 septembre 2013 et de n'avoir pas reçu le rapport de fin d'enquête disciplinaire. En outre, les dépositions des personnes interrogées par les TPG n'avaient pas été consignées par écrit et la décision de licenciement était insuffisamment motivée.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 135 II 286 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.1.1 ; 8C\_643/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.3 et les références citées ; 1C\_161/2010 du 21 octobre 2010 consid. 2.1 ; 5A\_150/2010 du 20 mai 2010 consid. 4.3 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 et les arrêts cités).

b. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a et les arrêts cités ; ATA/605/2012 du 11 septembre 2012 ; ATA/452/2008 du 2 septembre 2008).

c. En l'espèce, les prétendues violations du droit d'être entendu du recourant ne sauraient être assez graves pour emporter la nullité de la décision litigieuse.

Cela étant, la question de savoir si le droit d'être entendu du recourant a été respecté peut demeurer ouverte, étant donné ce qui suit.

5) Le recourant argue que la décision de licenciement rendue par les TPG a été prise en violation de l'art. 71 al. 2 du statut.

a. Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (art. 2 al. 1 du statut). L'autorité d'engagement établit, sur la base des statuts et des règlements en vigueur, un contrat de travail écrit (art. 7 al. 1 du statut). La loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) s'applique à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 du statut).

b. La partie G du règlement intitulée « travail sous tension sur les lignes de contact » dispose notamment que dans tous les cas d'intervention, le responsable d'équipe analyse préalablement les travaux à effectuer ainsi que les risques qui en découlent. Il décidera pour chaque cas si le travail peut être effectué sous tension (§ 67). Une fois l'intervention sous tension décidée, il faut obligatoirement faire usage de couvertures isolantes pour protéger les fils ou haubans pour éviter d'entrer en contact avec deux polarités ou potentiels différents dangereux (§ 71). Il faut vérifier que les isolations des installations en service ne soient pas défectueuses. Afin de déceler d'éventuelles anomalies, avant de commencer le

travail, il faut procéder à un contrôle avec un contrôleur bipolaire ou un voltmètre (§ 72.3).

La procédure que les agents de la ligne aérienne doivent suivre en cas d'accident dû à l'électricité figure dans la partie B du règlement. Dans l'ordre, il faut déclencher l'installation ou les appareils sous tension, dégager l'accidenté puis pratiquer les premiers secours, ce qui implique notamment un appel téléphonique au numéro 144.

c. Selon l'art. 64 du statut, l'employé qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, ou dont le comportement est incompatible avec l'exercice de ses fonctions peut faire l'objet de l'une des mesures suivantes :

- a) prononcée par le chef de service, l'avertissement écrit ; dans le cas de très peu de gravité, le chef de service peut se contenter d'un rappel à l'ordre notifié oralement ;
- b) prononcée par le directeur de division, la mise à pied jusqu'à concurrence de dix jours, avec suspension du salaire ; cette sanction peut être assortie d'un sursis d'une durée de six à vingt-quatre mois ;
- c) prononcée par le directeur général, le changement temporaire ou définitif d'affectation, avec application immédiate du traitement de la nouvelle fonction ; en cas d'urgence, cette mesure peut être prononcée, à titre provisoire, par le directeur de division ou le directeur des ressources humaines ;
- d) prononcée par le directeur général, le licenciement avec ou sans effet immédiat pour un motif justifié, conformément aux art. 71 à 74 du statut.

L'art. 65 al. 1 du statut dispose que la mesure est fixée en fonction de toutes les circonstances, notamment la gravité de la faute, la conduite passée de l'employé, ainsi que l'importance des intérêts lésés ou compromis.

d. À teneur de l'art. 71 du statut, les TPG peuvent mettre fin aux rapports de service de leurs employés 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).

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/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 5a).

e. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation est notamment assujettie au respect du principe de la proportionnalité.

Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive. En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I 219 consid. 2c et les références citées).

6) S'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié. Si l'entreprise s'y oppose ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (art. 72 al. 1 du statut).

7) Les TPG ont motivé le licenciement par de multiples fautes commises par le recourant le 30 mai 2013, dont certaines jugées particulièrement graves.

Ils reprochent au recourant d'avoir fait travailler un apprenti sous tension, d'avoir omis d'utiliser un appareil de mesure pour visualiser les différentes polarités dans l'environnement de travail et d'avoir effectué le remplacement des barres isolantes sous tension alors que l'usage de couvertures isolantes n'était pas possible. En outre, lors de la prise en charge de l'accidenté, le recourant n'avait appelé les secours qu'environ vingt minutes après l'électrisation.

8) Il y a lieu de rappeler les normes de droit fédéral applicables aux travaux effectués par les agents de la ligne aérienne dans le cadre de leurs activités.

Selon l'art. 1 de la loi fédérale sur les chemins de fer du 20 décembre 1957 (LCdF – RS 742.101), la LCdF régit la construction et l'exploitation des chemins de fer (al. 1). Le Conseil fédéral décide de l'assujettissement d'autres installations et véhicules guidés par des voies à la loi (al. 3).

L'ordonnance sur la construction et l'exploitation des chemins de fer du 23 novembre 1983 (OCF – RS 742.141.1) régit la planification, la construction, l'exploitation, l'entretien et le démantèlement des éléments électriques des trolleybus et des installations de trolleybus (art. 1 al. 1 let. b OCF). Elle s'applique

à tous les chemins de fer soumis au régime de la LCdF ainsi qu'aux éléments électriques des trolleybus et des installations de trolleybus (art. 1 al. 3 OCF), et donc au service de la ligne aérienne des TPG.

Selon l'art. 45 LCdF, le personnel n'est autorisé à effectuer des travaux sur des installations électriques ou à proximité de telles installations que s'il est protégé contre les dangers du courant électrique. Il y a notamment lieu de mettre les installations en court-circuit et d'effectuer la mise à la terre ou la connexion avec le conducteur de retour de manière à éviter tout risque (al. 1). Le personnel doit être formé et équipé pour les travaux à effectuer (al. 2).

Il existe, en parallèle, des normes plus générales enjoignant aux employeurs de veiller à la sécurité de leurs employés. Ainsi, par exemple, l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA – RS 823.30) dispose-t-elle que l'employeur veille à ce que les travailleurs observent les mesures relatives à la sécurité au travail (art. 6 al. 3 OPA), que l'employeur ne peut confier des travaux comportant des dangers particuliers qu'à des travailleurs ayant été formés spécialement à cet effet (art. 8 al. 1 OPA) et que, lorsque des travaux comportant des dangers particuliers sont exécutés, l'effectif des travailleurs occupés à ces travaux doit être limité au nécessaire (art. 8 al. 2 OPA). La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr - RS 822.11) prévoit quant à elle que l'employeur doit notamment régler la marche de travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé (art. 6 al. 2 LTr), principe qui vaut aussi pour les administrations publiques (art. 3a let. a LTr).

- 9) a. En l'espèce, ni le statut ni le règlement ne mentionnent de règles concernant l'encadrement de personnes placées en tant qu'apprenti ou stagiaire aux TPG. Aucune base statutaire ou réglementaire ne prohibe à ces dernières de travailler sous tension, du moins lorsqu'elles sont accompagnées de personnes compétentes.

Il ressort de l'audition de témoins ainsi que de l'audience de comparution personnelle que personne n'était au courant d'une telle interdiction, à l'exception de M. C\_\_\_\_\_. M. A\_\_\_\_\_ n'a jamais été informé de ce qu'il avait le droit de faire ou ne pas faire dans le cadre de son stage. Il a d'ailleurs travaillé sous tension aux TPG pendant les six semaines précédant son électrisation.

Au vu de ces circonstances, que le recourant ait fait travailler un apprenti sous tension ne peut guère lui être imputé à faute de manière indépendante du travail sous tension en tant que tel.

- b. Le règlement oblige, lors d'une intervention sous tension, à utiliser un appareil de mesure pour visualiser les différentes polarités d'un lieu de travail afin de détecter les éventuels défauts d'isolation des installations de services.

En l'espèce, des barres isolantes étaient trop usées et devaient être remplacées. Le recourant était donc certain qu'il existait des défauts d'isolations que seul le remplacement de matériel pouvait corriger. L'usage d'un contrôleur bipolaire n'aurait donc pas évité l'accident reproché, le recourant étant parti du principe qu'il y avait du courant partout, notamment dans toutes les pièces métalliques.

Par conséquent, si le recourant n'a pas appliqué le règlement à la lettre lors de l'intervention sous tension, son comportement reste adéquat au vu de la nature du travail effectué dans le cas d'espèce.

c. Sur le lieu de l'intervention, l'environnement de travail ne permettait pas de protéger la deuxième polarité à l'aide d'une couverture isolante, de façon à être sûr qu'elle ne soit pas touchée. Les TPG reprochent donc au recourant d'avoir effectué le travail sous tension, au lieu de signaler le problème à la centrale et de revenir plus tard remplacer les barres isolantes, une fois la ligne mise hors tension, ce qui correspond effectivement aux prescriptions de la LCdF.

Le recourant a décidé d'effectuer le remplacement des barres isolantes car les personnes sous sa responsabilité et lui-même attendaient de pouvoir intervenir dans le cadre de leur mission principale. Il a donc adapté son comportement et dirigé son équipe de manière à satisfaire au mieux les intérêts de son employeur en effectuant un remplacement de barres isolantes dans l'intervalle, alors même que la ligne était sous tension.

Le recourant a commis une erreur en procédant de la sorte, ce qu'il a d'ailleurs reconnu. Rien ne justifiait une telle prise de risque, qui contrevenait à la législation fédérale.

Son égarement doit cependant être relativisé.

D'une part, le jour de l'intervention ayant mené à l'électrisation de M. A\_\_\_\_\_, la météo était excellente et la plateforme isolée était propre et sèche.

D'autre part et surtout, le personnel présent sur les lieux lors de l'accident n'a aucunement été choqué par le choix du recourant d'effectuer une telle opération sous tension. Apparemment, cela consistait en une opération habituelle effectuée par le personnel du service de piquet de la ligne aérienne. Les enquêtes ont du reste montré qu'il existait une grande différence entre le texte strict du règlement et la réalité du terrain. En effet, même si la législation fédérale et le règlement l'interdisent, le remplacement de barres isolantes sur une ligne sous tension « peut éventuellement se faire », selon les dires de M. C\_\_\_\_\_. Il faut en outre tenir compte du fait que la mise hors tension d'un secteur névralgique comme celui de la place Bel-Air ne peut se faire en tout temps ; l'intimé ne semble du reste pas avoir mis en place un service de ligne aérienne pleinement compatible

avec la LCdF, en ce sens que toutes les interventions ou presque puissent se faire hors tension.

d. Après l'accident, le recourant a tardé à appeler les secours. Il s'est écoulé environ vingt minutes entre l'accident et l'appel, alors que ce dernier doit être effectué immédiatement une fois l'accidenté dégagé et les premiers secours sur place dispensés, conformément à la procédure prévue dans le règlement.

En l'espèce, suite à son électrisation, M. A\_\_\_\_\_ était parfaitement conscient. Il ne ressentait aucun trouble si ce n'est avoir soif. Face à cette situation, le recourant a pris la décision de donner à boire à l'accidenté, de le laisser entre les mains d'un collègue et de terminer le changement des barres isolantes avant d'appeler les secours.

En laissant le temps s'écouler avant d'appeler les secours, le recourant a violé la procédure règlementaire relative aux accidents dus à l'électricité. Toutefois, l'accidenté n'en a pas souffert in casu.

La chambre de céans remarque que les TPG ont à plusieurs reprises, jusqu'à leurs observations sur le recours du 26 novembre 2013, reproché au recourant d'avoir donné de l'eau à M. A\_\_\_\_\_ après son électrisation. Cependant, au terme de l'enquête, il appert que ni le personnel, ni même M. C\_\_\_\_\_ n'étaient au courant de ce qu'il ne fallait surtout pas faire boire une personne victime d'électrisation. Ils sont donc malvenus de reprocher au recourant de n'avoir pas respecté une règle qui ne figure dans aucun ordre de service et que même le responsable de la ligne aérienne ignorait.

- 10) Le recourant a donc commis des erreurs lors de l'intervention litigieuse du 30 mai 2013. Il a pris la décision d'effectuer le changement des barres d'isolation de lignes sous tension alors que rien ne le justifiait, et il a mis trop de temps pour appeler les secours après l'accident de M. A\_\_\_\_\_.

Pour que le licenciement du recourant soit dûment justifié au sens de la loi, les motifs avancés par les TPG devaient être aptes à démontrer que la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, le recourant travaillait depuis plus de neuf ans pour les TPG et avait toujours fourni un travail satisfaisant. Il avait d'ailleurs été nommé « responsable équipe ligne aérienne » le 9 mars 2012. Sur toutes ces années de service aux TPG, il n'a commis que peu d'erreurs. Seules celles commises le 30 mai 2013 ont été retenues pour justifier son licenciement.

Comme vu plus haut, les erreurs commises par le recourant sont graves mais doivent être relativisées et replacées dans le cadre des conditions de travail de tout agent de la ligne aérienne employé par les TPG.

L'usage d'un appareil de mesure avant d'effectuer le travail n'aurait pas permis d'éviter l'électrisation de M. A\_\_\_\_\_. Le nœud du problème réside plutôt dans le fait d'effectuer un remplacement de barres isolantes sur des lignes sous tension, exercice durant lequel il semble difficile de protéger un employé contre une électrisation. L'usage du matériel mis à disposition par les TPG n'atténue pas les graves risques liés à cette opération. Il ressort pourtant de l'enquête que ce type de travail n'a aucunement choqué les employés sur place le jour de l'accident, qui ont apparemment l'habitude d'effectuer une telle manœuvre.

Les TPG reprochent principalement au recourant d'avoir exposé M. A\_\_\_\_\_ a un danger mortel. Le danger auquel s'exposent les travailleurs du service de piquet de la ligne aérienne lors d'un travail sous tension est certes un risque à prendre en compte et à ne pas négliger lors des décisions à prendre dans le cadre de leur travail.

En l'espèce toutefois, s'il est vrai que, d'un point de vue abstrait, l'électrisation de M. A\_\_\_\_\_ sous une tension de 600 Volts aurait pu entraîner sa mort, d'un point de vue objectif et concret, M. A\_\_\_\_\_ n'a pas subi de lésions nécessitant un quelconque suivi médical. De la même manière, la tardiveté de l'appel à la centrale d'urgences n'a, au final, pas eu de conséquences sur l'état de santé de l'apprenti électrisé.

Enfin, la chambre de céans constate que, s'il est vrai que le recourant a commis des erreurs pouvant être qualifiées de graves, les TPG portent une part non négligeable de responsabilité vis-à-vis de l'accident de M. A\_\_\_\_\_, que cela soit de par le déficit d'encadrement du travail effectué par ce dernier ou de par l'absence de contrôle du respect des normes de sécurité par les agents de la ligne aérienne, qui, comme en l'espèce, effectuent de manière routinière des interventions sous tension. En outre, les TPG n'ont pas estimé nécessaire d'avertir l'ESTI de l'accident qui s'était produit, alors même qu'ils en avaient l'obligation.

Par ailleurs, à teneur de l'art. 64 du statut, les TPG disposaient de différentes sanctions disciplinaires, allant du rappel à l'ordre au changement d'affectation temporaire ou définitif et donc moins lourdes de conséquences pour le recourant, qui auraient permis de sanctionner les fautes commises le 30 mai 2013. Le choix des TPG de licencier le recourant, fût-ce par la voie ordinaire et non disciplinaire, viole le principe de la proportionnalité.

Par conséquent, le licenciement du recourant sera déclaré contraire au droit.

- 11) Au vu de ce qui précède, les autres griefs du recourant ne seront pas examinés. Le recours sera partiellement admis, la réglementation applicable ne permettant pas de donner suite à la conclusion principale en annulation soumise par le recourant.

- 12) Il sera donc proposé aux TPG de réintégrer le recourant. En cas de refus, la chambre fixera, sur demande du recourant, une indemnité à leur charge, dont le montant se situera entre un et huit mois de traitement.
- 13) Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de CHF 1'500.- sera allouée au recourant, à charge des TPG (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 9 octobre 2013 par Monsieur X\_\_\_\_\_ contre la décision des Transports publics genevois du 3 septembre 2013 ;

**au fond :**

l'admet partiellement ;

déclare contraire au droit le licenciement de Monsieur X\_\_\_\_\_ ;

propose aux Transports publics genevois de réintégrer Monsieur X\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de CHF 1'500.- à Monsieur X\_\_\_\_\_, à charge des Transports publics genevois ;

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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Christian Bruchez, avocat du recourant ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat des Transports publics genevois.

Siégeants : M. Verniory, président, MM. Thélin et Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :