RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3639/2021-FPUBL **ATA/1019/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 octobre 2022

dans la cause

Monsieur A_____

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS
représentés par Me Steve Alder, avocat

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____ 1991, a été engagé par contrat de durée déterminée dit « 1er emploi » conclu le 15 décembre 2020 par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) en qualité d'archiviste à 50 % au sein de l'unité B_____. Il était placé sous la supervision de Madame C_____, archiviste.

Son engagement, entamé le 15 janvier 2021, devait prendre fin le 31 août 2022.

2) Il était engagé en parallèle de son cursus au sein de la Haute école de gestion (ci-après : HEG), raison pour laquelle il s'agissait d'un contrat de travail dit « 1er emploi ». Son contrat précisait qu'il était attendu de lui que tout son taux d'activité soit consacré à son activité professionnelle au sein des TPG. Il ne s'agissait pas d'un stage. Il percevait pour son activité au sein des TPG un salaire mensuel brut de CHF 2'303.70 pour un 50 %.

Lors de son engagement, les TPG ont expliqué à l'employé le système de timbrage applicable en leur sein. Il a reçu une fiche explicative, selon laquelle il était attendu qu'il timbre quatre fois par jour, à son arrivée, à son départ, au début de sa pause de midi et à l'issue de celle-ci.

Les TPG ont fait droit à plusieurs demandes de M. A_____ visant à aménager ses horaires afin qu'il puisse préparer les examens de fin d'année scolaire 2020-2021.

3) Lors de son entretien d'évaluation des trois mois, les TPG ont jugé ses prestations très satisfaisantes. L'employé a déclaré quant à lui être content de son emploi et a souligné que Mme C_____ était toujours disponible et pédagogue et lui offrait un cadre de travail et un suivi précis.

4) Les décomptes d'heures mensuels étaient transmis tous les mois à l'employé pour vérification, correction et approbation. Il était informé qu'il existait un système d'enregistrement du temps de travail, qui devait refléter le temps effectif de travail. L'art. 16 du règlement fixant l'horaire variable précisait d'ailleurs qu'en cas d'abus (des horaires) l'employé pouvait faire l'objet de mesures administratives (imposition d'un horaire fixe notamment) ou disciplinaires.

5) Au mois d'août 2021, à la suite de doutes concernant les horaires de l'employé éprouvés par Mme C_____ et relayés à sa hiérarchie, la décision a été prise le 30 août 2021 de faire un contrôle formel lors du prochain jour complet de travail de l'employé, soit le 1er septembre 2021, et de comparer les temps enregistrés avec la réalité.

6) Le 1er septembre 2021, Mme C_____ et Madame D_____, chargée de mission formation au sein des TPG, ont constaté que M. A_____ avait timbré le début de sa pause à 11h32. Il était ensuite retourné à son poste de travail et avait continué à travailler. Il avait ensuite timbré à nouveau à 12h05, comme s'il s'agissait de la fin de sa pause, tout en quittant les TPG à vélo, avant de revenir à 13h55, sans timbrer lors de son retour. Mme D_____ et Madame E_____, du service juridique des TPG, l'avaient confronté à cette problématique. Il avait admis qu'il revenait en réalité de sa pause de midi.

7) Un premier entretien a alors été organisé, en présence de Monsieur F_____, responsable des ressources humaines ad interim (ci-après : RH), et de Mmes E_____ et D_____.

L'employé a reconnu que ses pointages n'étaient pas toujours exacts, comme déjà indiqué à Mmes E_____ et D_____. Il avait toutefois le sentiment d'accomplir son travail et de fournir les prestations attendues de lui.

À l'issue de l'entretien, il a été informé qu'il serait convoqué le lendemain pour un entretien formel afin de l'informer des suites que les TPG entendaient donner à la situation.

8) Le 2 septembre 2021 s'est tenu un entretien formel en présence de M. F_____ et de Madame G_____, directrice de la partie B_____ des TPG et supérieure hiérarchique de M. A_____. Il a été rappelé à ce dernier que son obligation de loyauté avait été violée par son comportement. Les TPG devaient pouvoir se fier aux horaires de travail enregistrés par leurs collaborateurs dans le système d'enregistrement du temps de travail.

Au vu de ces manquements, les TPG envisageaient de prononcer son licenciement avec effet immédiat. Avant de rendre une décision formelle, un délai de dix jours lui était imparti pour faire valoir son droit d'être entendu. Ces éléments ont été formalisés dans un courrier remis à l'employé à l'issue de l'entretien.

9) Par courrier du 10 septembre 2021, l'employé a exercé son droit d'être entendu.

Un certain flou régnait aux TPG, accentué par un manque de directives sur la manière dont il devait répartir ses horaires de travail entre ses différentes tâches d'une part, ainsi qu'entre le travail à effectuer sur site et à son domicile d'autre part. Il s'était retrouvé seul pour apprendre et comprendre les tenants et aboutissants de son rôle dans l'entreprise et les tâches à effectuer, en raison du télétravail notamment.

La situation l'avait isolé, en plus de « créer un rapport faussé avec les horaires classiques et fermes qui sont la norme lors du travail en présentiel ». Elle

ne lui avait pas non plus permis d'instaurer une relation quotidienne dans ses rapports avec sa responsable directe.

Par la suite, il était revenu sur son lieu de travail de manière partielle, effectuant environ la moitié de ses heures à domicile. Ses horaires ne correspondaient pas toujours avec ceux de sa supérieure. Une partie de ses missions avait continué à s'effectuer à son domicile, et en grande partie, seul dans les sous-sols de l'entreprise. Ce flou concernant ses tâches, ses horaires et son isolement l'avait mené à « un manque de lucidité quant à la rigueur que réclame le travail en entreprise, et ainsi à de regrettables erreurs de jugement concernant l'endroit approprié où effectuer ses heures de travail ». Il regrettait qu'aucun dialogue n'ait été engagé à ce propos et restait convaincu qu'une discussion et qu'un avertissement auraient pu clarifier la situation. Toutefois, au vu du contexte, il estimait que la poursuite des rapports de travail n'était souhaitable pour aucune des parties. Il s'opposait toutefois à son licenciement immédiat mais pour simplifier la situation, proposait sa démission au 30 septembre 2021 au lieu du 31 octobre 2021, assortie d'une libération de l'obligation de travailler.

10) Par décision datée du 23 septembre 2021, mais envoyée le 22 septembre 2021 selon le suivi des envois de la poste, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont licencié l'employé avec effet immédiat au sens de l'art. 74 du Statut du personnel des TPG du 1er septembre 1999, état au 1er juillet 2021 (ci-après : le statut).

Après avoir rappelé la chronologie des faits, les TPG ont informé l'employé que les éléments figurant dans le courrier du 10 septembre 2021 n'étaient pas de nature à modifier leur intention de mettre fin aux rapports de travail.

Le document d'évaluation des trois mois, rempli par l'employé, indiquait au contraire qu'il était pleinement satisfait de ses conditions de travail, ce qui contredisait les éléments figurant dans le courrier du 10 septembre 2021 précité. En outre, ses explications n'excusaient pas le « grave manque de loyauté » dont il avait fait preuve par le biais du « stratagème consistant à enregistrer par timbrage une pause de trente minutes environ, alors qu'en réalité [il] prenait une pause d'une durée avoisinant les 2 heures. » Les modalités de timbrage lui avaient pourtant été expliquées au début des rapports de travail. Il ne pouvait ignorer l'importance que l'entreprise accordait aux décomptes des heures, qu'il recevait mensuellement, et qui faisaient l'objet, en cas de besoin, de corrections (calcul du droit aux vacances, organisation des jours de travail).

La gravité des manquements reprochés ne leur permettait pas d'envisager la poursuite des rapports de travail jusqu'au terme du délai de congé ; ils ne pouvaient donc donner suite à son offre de démission.

11) Par acte du 25 octobre 2021, M. A_____ a interjeté recours à l'encontre de la décision précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant principalement à ce que son licenciement immédiat soit déclaré injustifié, et à ce qu'il lui soit octroyé le salaire auquel il aurait eu droit jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail, soit jusqu'au 31 août 2022, ce qui représentait un montant de CHF 27'644.40. Subsidiairement, il convenait de lui octroyer une indemnité pour la perte de son emploi, équivalant à six mois de salaire, soit CHF 13'822.20.

Il avait commencé son activité durant une période très particulière liée à la pandémie de coronavirus, engendrant une formation expresse de deux semaines seulement sur site, avant de devoir travailler de longs mois en télétravail seul chez lui. Il avait ensuite travaillé tant sur site qu'en télétravail. Il avait toujours accompli ses tâches professionnelles en temps et en heure, à la satisfaction complète de son employeur. Les TPG lui avaient même accordé à deux reprises des aménagements de son temps de travail, afin qu'il puisse rendre des travaux écrits pour sa formation.

Le 1er septembre 2021, il avait pris sa pause de midi sur site puis était « allé effectuer ses tâches professionnelles chez lui avec les classeurs fédéraux recensant des documents types de chaque entrée des calendriers de conservation ». Il avait donc timbré comme s'il était au travail, les consignes des TPG n'étant pas claires à ce sujet, si bien qu'il existait « une tolérance quant à l'endroit où [il] effectuait ses tâches ». Il démentait avoir manqué de loyauté envers son employeur, et n'avait jamais utilisé un « stratagème » pour profiter d'une plus longue pause que les timbrages enregistrés, dès lors qu'il avait travaillé chez lui. Le licenciement immédiat était injustifié.

Le principe de la proportionnalité n'avait pas été respecté. Un unique contrôle avait été effectué le 1er septembre 2021 par les TPG, et ils en tiraient une généralité quant aux timbrages antérieurs, sans preuve ni vérification, ce qui était disproportionné. Dans son cas, un rappel à l'ordre assorti d'un éventuel avertissement aurait permis aux parties de mettre au clair les conditions de travail et de poursuivre les rapports professionnels.

Le délai dans lequel son licenciement immédiat avait été notifié, de neuf jours ouvrables après ses déterminations, était excessif. Ce délai indiquait qu'ils avaient en réalité renoncé à un licenciement immédiat au vu de la jurisprudence et il avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire du contrat de durée déterminée, soit en août 2022.

12) Dans leurs observations du 3 décembre 2021, les TPG ont conclu au rejet du recours.

Les explications du recourant n'étaient pas crédibles. Il n'avait rien expliqué ni déclaré lorsqu'il avait été pris sur le fait par les TPG le 1er septembre 2021. Entendu à ce propos par le responsable des ressources humaines, il avait reconnu que les données enregistrées dans le système n'étaient pas exactes, mais que cela provenait du flou organisationnel de l'entreprise, quant aux tâches qu'il devait effectuer sur place ou à son domicile.

Il n'avait pourtant rien mentionné de tel dans son évaluation des trois mois, estimant que Mme C_____ était pédagogue et lui offrait un cadre de travail et un suivi précis.

Dans son recours, pour la première fois, il faisait valoir qu'il aurait travaillé chez lui sur sa pause. Or, il aurait pu invoquer directement cet argument auprès de Mmes D_____ et E_____, lorsqu'elles l'avaient confronté, ce qu'il n'avait pas fait. En outre, il n'était pas admis à faire du télétravail, dans la mesure où cette faculté n'était accordée qu'aux employés dont le taux d'activité était supérieur à 80 %. Travaillant à 50 %, il ne bénéficiait d'aucune convention spécifique de télétravail. Il était donc surprenant qu'il prétende, au stade de son recours, avoir télétravaillé.

Les explications fluctuantes du recourant ne les convainquaient pas. Une lecture objective des faits indiquait qu'en réalité, le recourant avait pris l'habitude de prendre des pauses de midi largement supérieures à celles entrées dans l'outil d'enregistrement. La seule fois où ils avaient vérifié concrètement son emploi du temps, le constat précédent avait été fait, ce qui indiquait qu'il agissait de telle manière probablement depuis plusieurs semaines. Ces agissements justifiaient un licenciement immédiat. Le fait pour le recourant d'avoir, à plusieurs reprises, indiqué des temps de travail erronés dans l'outil d'enregistrement des heures constituait une faute grave, de nature à rompre irrémédiablement le rapport de confiance les unissant. Aucune autre mesure moins incisive n'entrait en considération, le recourant ayant commencé à prendre des libertés, selon leur analyse, directement à son retour sur site après la pandémie. Dans ces conditions, il n'existait pas d'historique dans leur relation permettant de parler en faveur du recourant et de les déterminer à entrevoir une issue différente.

Ils avaient enfin agi avec toute la célérité attendue d'eux, en lui signifiant leur intention de le licencier avec effet immédiat le lendemain du comportement incriminé, avant de lui accorder un délai de dix jours pour respecter son droit d'être entendu. Ils ne lui avaient jamais laissé croire qu'ils s'accommodaient de la situation et renonçaient au licenciement. Leur attitude avait été constante.

13) Le 19 janvier 2022, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes, en présence du recourant, assisté de son mandataire professionnellement qualifié, et des TPG, représentés par Mme E_____, juriste de l'entreprise, assistés de leur avocat.

a. Entendue comme témoin, Mme C_____ a indiqué que le recourant était entièrement revenu sur site à compter de mai/juin 2021, au vu de la diversification des tâches. Les tâches souvent confiées à ce dernier nécessitaient de travailler au local des archives, situé au sous-sol, où se trouvait d'ailleurs une pointeuse.

Elle était sa supérieure fonctionnelle mais non hiérarchique. Elle contrôlait ses horaires et avait reçu fin juillet 2021 les décomptes pour avril, mai et juin 2021. Ces derniers lui semblaient étranges, car elle savait qu'il habitait non loin et qu'il rentrait chez lui pour manger à midi, alors que sur les pointages, la pause de midi s'effectuait en général de 11h30 à 12h00 environ ce qui semblait à la fois tôt et trop court pour rentrer, manger puis revenir sur site, même en étant domicilié à H_____.

Elle avait décidé de vérifier concrètement ses horaires à son retour de vacances en août 2021. Elle l'avait fait deux ou trois fois et constaté que le recourant pointait une courte pause de trente minutes puis partait jusqu'à 14h environ. Elle en avait informé sa cheffe, au cours d'une séance standard fixée tous les quinze jours. Elle imaginait que cela pouvait déboucher sur un avertissement mais Mme D_____ lui avait indiqué qu'il s'agissait d'une faute grave. C'était le seul problème qu'ils avaient rencontré avec le recourant. Elle avait vérifié les pointages et c'était le même schéma qui se répétait à chaque fois qu'il effectuait une journée pleine de travail, soit une vingtaine de fois depuis le mois de mai 2021.

En février et mars 2021, le recourant avait effectivement pris des documents pour effectuer ses tâches en télétravail. Il ne s'agissait cependant pas de documents d'archives.

b. Mme E_____ a indiqué qu'un avertissement préalable n'était pas donné dans un tel cas, y compris dans un emploi de ce type, pour des motifs d'égalité de traitement entre tous les employés. L'entreprise avait une sensibilité marquée pour le respect des horaires, même si cela était moins important dans le secteur concerné que dans celui de la conduite. Il y avait eu des précédents. Lorsque Mme D_____ avait questionné le recourant le 1er septembre 2021 sur les horaires de sa pause, il avait indiqué de 11h30 à 12h00 mais interrogé sur le lieu d'où il revenait, il avait répondu « je reviens de ma pause ». Face à une telle incohérence, il y avait rupture du lien de confiance. Dans ses souvenirs, il n'avait pas dit qu'il avait travaillé chez lui. M. F_____ s'était montré plutôt bienveillant et avait demandé au recourant s'il avait des explications ou des compléments à apporter. Le recourant n'avait à nouveau pas indiqué qu'il travaillait chez lui et n'avait pas non plus évoqué cette hypothèse lors de l'usage de son droit d'être entendu. Il n'avait commencé à soutenir qu'il travaillait chez lui qu'au moment de son recours.

Certes, il y avait une période de télétravail obligatoire mais celle-ci avait pris fin avant août 2021 et le recourant aurait dû travailler au siège des TPG et indiquer correctement ses temps de travail dans le système de gestion des horaires.

c. Le recourant a indiqué qu'il ne considérait pas avoir triché avec les pointages. Il contestait avoir indiqué qu'il revenait de sa pause lorsque Mme D_____ l'avait questionné. Il avait répondu « de chez moi » et il avait répondu qu'il était chez lui pour « travailler sur des documents » qui s'y trouvaient. L'entretien avec M. F_____ avait été très court. Ce dernier lui avait présenté les soupçons de l'entreprise. Ils n'avaient pas voulu écouter ses explications, malgré le fait qu'il ait indiqué que si les heures enregistrées ne correspondaient pas à sa présence sur site, cela ne voulait pas dire qu'il n'avait pas travaillé. Il avait indiqué dans ses observations du 10 septembre 2021 qu'il travaillait chez lui.

14) Dans leurs observations après enquêtes du 25 février 2022, les TPG ont exposé que Mme E_____ avait indiqué que, confronté sur son emploi du temps le jour des faits, le recourant n'avait pas indiqué qu'il était rentré chez lui pour travailler. Il n'avait pas non plus fait état de cette circonstance lorsqu'il avait été informé le même jour par M. F_____ que cette violation était grave et pouvait aboutir à un licenciement immédiat. Une nouvelle fois, cette explication aurait justifié la manière dont il avait enregistré son temps de travail et permis à son employeur de comprendre qu'aucune faute ne lui était imputable.

Les décomptes d'heures du recourant pour les mois de juin à août 2021 démontraient que lorsque le recourant travaillait toute la journée sur le site, il enregistrait systématiquement des pauses de 11h30 à 12h00, soit exactement comme les pauses du 1er septembre 2021. L'explication du recourant figurant dans son recours était invraisemblable : qui mangeait à sa place de travail, avant de retourner chez lui pour deux heures, pour continuer à y travailler, avant de revenir pour terminer son après-midi sur site ? Même en habitant près du siège des TPG, les diverses explications et versions du recourant n'étaient pas crédibles. L'administration des preuves confirmait que le recourant avait pris à plusieurs reprises des libertés inadmissibles et importantes dans la manière dont il enregistrait ses pauses.

15) Dans ses observations finales du 25 février 2022, le recourant a fait valoir que les TPG ne lui avaient jamais indiqué qu'il y avait eu plusieurs contrôles de ses horaires, se référant uniquement au contrôle du 1er septembre 2022. Le témoignage de Mme C_____ selon lequel elle aurait entrepris de son plein gré deux contrôles n'était ni démontré ni pertinent pour la présente cause et ne pouvait être pris en considération. Le « stratagème » invoqué par les TPG était une pure invention non démontrée. Il avait toujours apporté toutes les explications nécessaires à ce sujet. Les explications fluctuantes relevées par les TPG ne permettaient pas de démontrer leur perte de confiance. Il avait toujours tenu le même discours, en indiquant avoir télétravaillé sur les calendriers de conservation,

ayant du matériel à cet effet chez lui. Les TPG avaient à tort ignoré ses explications.

Les TPG avaient également justifié son licenciement sous couvert d'une égalité de traitement quant à d'hypothétiques situations similaires. Il était invraisemblable de l'avoir licencié avec effet immédiat alors qu'il avait travaillé sans critiques pendant huit mois.

16) Dans un courrier non daté, déposé au guichet le 18 mars 2022, faisant usage de son droit inconditionnel à la réplique, le recourant a repris les faits qui lui étaient reprochés.

Il regrettait que les TPG n'aient pas établi de procès-verbaux des deux entretiens. Il avait expressément indiqué à Mme D_____ qu'il revenait « de chez [lui] » et qu'il avait besoin de documents s'y trouvant. Il soutenait avoir réitéré ces explications devant M. F_____, en reconnaissant toutefois que ses timbrages n'étaient pas systématiquement liés à sa présence sur site, mais qu'il n'avait pas eu l'intention de tricher.

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

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) 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 du statut, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) ainsi que par le statut, 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 statut, 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 statut).

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 statut (ATA/1189/2021 du 9 novembre 2021 ; ATA/745/2014 du 23 septembre 2014), 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. Par exemple, le Tribunal fédéral a jugé que le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise était propre à ébranler ou à détruire le lien de confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne pouvait plus être exigée de la part de l'employeur. En l'occurrence, entraient en considération la position de cadre occupée par le salarié et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage (arrêt du Tribunal fédéral 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). De même, il a été jugé que le fait de transmettre des données fausses concernant la durée de cours donnés comme moniteur Jeunesse et Sport revenait à remplir les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs. Raisonnant par analogie, le Tribunal fédéral a établi un parallèle avec un travailleur astreint à faire contrôler ses heures de travail au moyen d'une timbreuse et qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbrait pas de manière honnête (arrêt du Tribunal fédéral 2A.72/2005 du 6 mai 2005 consid. 3.3 avec un renvoi à l'arrêt non publié du Tribunal fédéral 2P.29/1993 du 4 juin 1993).

Le Tribunal fédéral a jugé conforme au droit le licenciement d’un travailleur qui avait modifié ses horaires de timbrages à trois reprises durant une période d’un mois, la relation de travail ayant duré un peu moins de dix mois et le plaignant étant conscient qu’aucune manipulation ne serait tolérée par l’entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6).

Le Tribunal fédéral a aussi jugé conforme au droit le licenciement immédiat, sans avertissement préalable, d'un cadre de la police fédérale en raison de la manipulation à septante-trois reprises au moins du système de timbrage sur une période d'un an. En revanche, dans une autre affaire, il a laissé entendre qu'une unique tricherie de timbrage au cours d'une quinzaine années de service ne constituait pas un motif suffisant de licenciement immédiat, même pour un cadre et sous l'angle restreint de l'arbitraire (Jenny CASTELLA, Le recours au Tribunal fédéral en droit de la fonction publique. Quatre ans de jurisprudence [2015 – 2018], in SJ 2019 II 57 et les références citées).

g. 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).

h. 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).

i. En procédure administrative, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/479/2022 du 3 mai 2022 consid. 4d ; ATA/1198/2021 du 9 novembre 2021 consid. 3b).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/927/2020 précité consid. 4b).

j. De jurisprudence constante, en présence de déclarations contradictoires, la préférence doit en principe être accordée à celles que l'intéressé a données en premier lieu, alors qu'il en ignorait les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (arrêt du Tribunal fédéral 9C_728/2013 du 16 janvier 2014 consid. 4.1.2 ; ATA/381/2022 du 7 avril 2022 consid. 5).

3) a. À titre préalable, il convient d'examiner si l'autorité intimée aurait agi tardivement pour prononcer le licenciement immédiat du recourant.

b. En l'espèce, il ressort du dossier que le recourant a été pris sur le fait le 1er septembre 2021, en rentrant de son domicile à 14h00, alors qu'il avait inscrit dans le système 11h30 à 12h00 comme pause de midi. Le même jour, lors d'un entretien avec le directeur des ressources humaines ad interim, il lui a été signifié que les TPG envisageaient de prononcer son licenciement avec effet immédiat. À teneur du dossier et des témoignages, le recourant n'a pas donné d'explications précises sur les raisons des divergences constatées entre le système et la réalité à ce moment-là. Le recourant a été libéré de l'obligation de travailler le 1er septembre 2021, à l'issue du premier entretien formel. Le lendemain, soit le 2 septembre 2021, lors d'un entretien formalisé dans un document remis à son issue au recourant, les TPG ont décidé de le licencier avec effet immédiat, et le lui ont fait savoir, au vu du manque d'explications fournies et de la situation. Ils lui ont imparti un délai de dix jours pour faire usage de son droit d'être entendu. Les

déterminations du recourant ont été reçues le 10 septembre 2021, mais les TPG précisent, sans être contredits par le recourant, qu'ils n'en ont pris connaissance que le 13 septembre, le 10 septembre 2021 étant un jour de fermeture de l'entreprise (jour suivant le Jeûne genevois). Ils l'ont finalement licencié le 22 septembre 2021, soit huit jours ouvrables après avoir pris connaissance de ses observations. Il s'est ainsi écoulé trois semaines, dont un jour férié et un jour de fermeture, entre la découverte du motif de licenciement et le licenciement formel du recourant. Les TPG n'ont à aucun moment laissé entendre au recourant qu'ils s'accommodaient de la situation et renonçaient à le licencier.

Dans ces circonstances, compte tenu des exigences découlant de la résiliation des rapports de droit public, soit notamment le respect du droit d'être entendu, l'obligation de rendre une décision motivée ou encore le fait que ladite décision doit émaner d'une autorité habilitée à la signer et non du supérieur hiérarchique direct de l'employé, le temps écoulé entre les événements ayant motivé la décision litigieuse et la notification de cette dernière, n'est pas critiquable, même dans le contexte d'une résiliation immédiate des rapports de travail.

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

Le recourant a été « pris sur le fait » le 1er septembre 2021, rentrant d'une pause de midi qui ne correspondait pas à celle inscrite dans le système. Il ressort du dossier que son comportement s'était produit à plusieurs reprises, puisqu'il a enregistré des pauses de midi similaires à celle constatée le 1er septembre 2021, lorsqu'il devait travailler toute la journée sur le site, une vingtaine de fois depuis son retour sur site après la période de télétravail obligatoire, soit depuis mai/juin 2021. Le recourant estime ne pas avoir fraudé, une seule occurrence ayant été constatée par les TPG.

À cet égard, il sied de constater qu'il a passablement varié dans ses explications, en n'indiquant pas, confronté par ses employeurs, les raisons pour lesquelles ses horaires réels ne correspondaient pas aux horaires inscrits dans le système. Le recourant a en effet indiqué d'abord, selon les témoins, qu'il « revenait de sa pause », avant de reconnaître, dans ses déterminations, que la situation l'avait mené « à un manque de lucidité quant à la rigueur que réclame le travail en entreprise ». Il a d'ailleurs reconnu que ses pointages n'étaient pas exacts. À ce moment, à teneur du dossier et des témoignages, le recourant n'a à aucun moment indiqué qu'il avait travaillé chez lui, sur des documents qui s'y trouvaient.

En outre, pour les TPG, le recourant n'était pas habilité à effectuer du télétravail, celui-ci étant réservé aux employés exerçant leurs fonctions à un taux de 80 % minimum et au bénéfice d'une convention de télétravail, ce qui n'était pas son cas. Son attitude renforce l'impression de mauvaise foi, puisqu'il n'a tout

d'abord rien indiqué, puis estimé, dans ses observations, que l'organisation de ses tâches par son employeur était inadéquate. C'est seulement au stade du recours que l'intéressé, changeant une nouvelle fois de version, a indiqué qu'il avait en réalité rapidement mangé sur site le 1er septembre 2021, avant de retourner chez lui entre 12h00 et 14h00, afin de travailler à son domicile sur des classeurs s'y trouvant, tâche qu'il pouvait effectuer à distance, puis de revenir travailler sur site. Cette explication n'est toutefois corroborée par aucune pièce du dossier, et les témoins entendus ont tous déclaré qu'au contraire, il n'avait donné aucune explication le 1er septembre 2021, alors même que M. F_____ lui avait donné l'opportunité de le faire. En particulier, il aurait par exemple pu indiquer à quelle heure il s'était connecté depuis chez lui, quelles tâches avaient été effectuées, quelles mises à jour préparées, en présentant des captures d'écran ou tout autre document apte à prouver son télétravail durant sa pause de midi.

Dans ces circonstances, sa version des faits ne peut être suivie, étant encore précisé que selon la jurisprudence constante déjà citée, en présence de déclarations contradictoires, la préférence doit en principe être accordée à celles que l'intéressé a données en premier lieu.

Ainsi, il doit être considéré, à l'instar des TPG, que le recourant a violé ses devoirs de service, et que le lien de confiance entre employeur et employé a clairement été rompu. En effet, au vu de la brièveté des rapports de travail, il n'existait pas d'autres circonstances que l'employeur pouvait prendre en considération pour relativiser ou pondérer ce comportement, étant précisé que selon la jurisprudence fédérale, il s'agit d'un cas de violation grave de loyauté de l'employé. L'attitude du recourant, dont ont témoigné tant Mme C_____ que Mme E_____, démontre qu'il n'a pas pris conscience de la gravité de ses actes, dès lors qu'il a commencé par admettre que certains pointages étaient incorrects, avant de remettre la faute sur son employeur.

Tout porte également à croire que ce comportement, s'il n'avait été constaté par l'employeur, aurait perduré. Il ne s'agit donc pas d'une occurrence unique. Les TPG ont également indiqué, sans être contredits sur ce point, que le recourant avait été rendu attentif, lors de son engagement, à l'importance que les TPG apportaient à l'exactitude de l'enregistrement du temps de travail. Il s'agissait d'un outil reposant sur la confiance et les TPG devaient pouvoir compter à cet égard sur la loyauté de leur personnel dans la manière dont les heures de travail sont enregistrées. Le recourant estime qu'aucune instruction ne lui a été donnée sur la manière dont il devait effectuer ses tâches, ni à quel endroit. Il ne prouve aucune de ses allégations, et celles-ci sont d'ailleurs infirmées par le contenu de son évaluation des trois mois, dans laquelle il se déclarait très satisfait, en particulier de l'encadrement et du suivi de Mme C_____, sa supérieure, et par les témoignages à l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

Le fait que le recourant estime que les TPG étaient satisfaits de ses prestations ne change pas ce qui précède. En outre, les TPG ont fait preuve de flexibilité s'agissant des horaires du recourant, afin que celui-ci puisse rendre en temps utile des travaux écrits pour ses études. Aucune circonstance ne permet dès lors de relativiser la gravité des manquements à la loyauté de l'employé.

L'ensemble de ces éléments, couplé à l'attitude du recourant, étaient de nature à permettre aux TPG de considérer, sans abus de leur pouvoir d'appréciation, que le lien de confiance qui les unissait était rompu. Si l'employeur a choisi la voie la plus sévère, cette solution est conforme à la jurisprudence fédérale, stricte en ce qui concerne le pointage et les manipulations des horaires de travail.

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, à tout le moins depuis le retour sur site en mai/juin 2021, du comportement incriminé, 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. Il en résulte que le recourant ne peut faire valoir aucune prétention de salaire pour la période ayant suivi son licenciement, ni prétendre à une indemnité.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

4) Compte tenu de l'issue de la présente procédure, un émolument de CHF 1'000.- 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 25 octobre 2021 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 23 septembre 2021 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Monsieur A_____, ainsi qu'à Me Steve Alder, avocat des Transports publics genevois.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	le président siégeant :
F. Scheffre	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :