

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2058/2019-FPUBL

ATA/78/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 janvier 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Marc Lironi, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Anne Meier, avocate

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né en 1958, a été engagé le 1^{er} juin 1986 par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) en qualité de conducteur.

Son cahier des charges impliquait la conduite de véhicules, notamment de trolleybus et d'autobus.

- 2) Le 30 mars 2017, M. A_____ a présenté un certificat médical établi par le Docteur B_____, médecin traitant, consultant auprès de la division rhumatologie et médecine physique des Hôpitaux universitaires de Genève, attestant d'une incapacité de travail complète pour cause de maladie.

- 3) Le médecin-conseil des TPG, le Docteur C_____, a examiné M. A_____ le 31 mai 2017 et confirmé l'incapacité de travail. Ce dernier présentait un blocage cervical avec des douleurs irradiant dans la main droite. Il avait une arthrose importante avec sténose. En raison des douleurs, l'intéressé avait développé un état dépressif.

- 4) Selon le rapport du médecin-conseil, qui avait réexaminé l'intéressé le 27 septembre 2017, ce dernier présentait « une maladie chronique ne lui permettant pas de conduire ». Il était souhaitable qu'une éventuelle reconversion professionnelle, à l'intérieur de l'entreprise ou avec l'appui de l'assurance-invalidité (ci-après : AI), soit envisagée, l'intéressé ne pouvant vraisemblablement pas conduire dans l'année à venir.

- 5) Lors de l'entretien de suivi du 8 novembre 2017, le dépôt d'une demande de reconversion professionnelle auprès de l'AI a été recommandé.

- 6) À la suite de l'auscultation par le médecin-conseil le 24 janvier 2018, celui-ci a confirmé l'existence d'une maladie neurologique. L'évolution de l'état de santé semblait s'améliorer.

Après concertation avec le Docteur D_____, neurologue et médecin traitant de l'intéressé, le médecin-conseil a suspendu provisoirement le droit de conduire les véhicules du groupe 1 (dont les trolleybus), précisant que le droit de conduire les véhicules des groupes 2 et 3 demeurait. Le patient avait fait part du fait qu'il pourrait être affecté au service de surveillant de réseau. Dans cette hypothèse, le médecin-conseil considérait qu'il pouvait conduire des bus ou des trolleybus sans passagers à bord. Le praticien proposait de réévaluer l'intéressé dans trois mois, afin de déterminer si une demande de prestations AI devait être déposée.

-
- 7) Dans son rapport du 1^{er} mars 2018, le médecin-conseil des TPG a indiqué qu'il avait eu un contact le jour même avec le Dr B_____, qui avait convenu qu'il était important d'orienter M. A_____ vers une démarche AI, dès lors qu'il ne pouvait plus porter de lourdes charges, pas subir de vibration ni « courir après du monde ». La conduite n'était plus possible, en tous cas encore pendant six mois. Une réévaluation serait faite par le Dr D_____, car il semblait qu'il y ait une amélioration.
- 8) La demande de détection précoce adressée par les TGP à l'AI n'a pas pu être traitée, M. A_____ refusant de remplir les formulaires idoines.
- 9) Par courriers des 21 mars 2018 et 16 août 2018, les TPG ont informé M. A_____ que le droit à la couverture par l'assurance perte de gain allait prendre fin le 31 mars 2019. L'AI ne s'étant pas encore prononcée, M. A_____ était invité à prendre contact avec la Fondation de prévoyance en vue de l'éventuelle allocation d'une rente provisoire d'invalidité.
- 10) Dans un rapport du 17 octobre 2018, la Doctoresse E_____, médecin du travail, a énuméré les limitations fonctionnelles liées à l'état de santé de l'intéressé, à savoir ne pas porter des charges lourdes, ne pas maintenir la position debout de manière prolongée ni être exposé à une charge mentale. La motricité et les fonctions cognitives étaient restreintes compte tenu de la pathologie dont souffrait l'intéressé. En raison de la maladie dégénérative, une reprise dans l'activité initiale n'était pas possible. Il convenait de tester la capacité de travail à 50 % dans une activité « légère ». Le patient était très motivé.
- 11) Par courrier du même jour, les TPG ont confirmé à M. A_____ la mise sur pied d'un stage d'employabilité d'un mois, à compter du 1^{er} novembre 2018. Ce stage devait avoir lieu, à 50 %, au département « maintenance » des TPG. L'objectif était d'évaluer son employabilité et son rendement dans une activité qui respectait ses limitations fonctionnelles, étant précisé que son activité de conducteur n'était plus compatible avec celles-ci.
- Un « contrat d'objectifs de stage », reprenant les objectifs précités, était annexé. Il a été retourné aux TPG, signé par M. A_____.
- 12) Le 30 octobre 2018, le Dr B_____ a autorisé M. A_____ à exercer une activité professionnelle au sein des TPG « avec comme seule restriction toute manutentions répétitives de charges de plus de 10 kg ».
- 13) Selon la grille d'évaluation, remplie à mi-stage, la mention « très bien » était cochée pour ce qui concernait « la facilité d'intégration », la ponctualité et l'assiduité, la qualité du travail, les relations interpersonnelles, le travail d'équipe, le sens des responsabilités, la communication écrite et orale et l'attitude face à la supervision et l'autorité. Étaient « problématiques », les critères « capacité

d'apprentissage » (la lenteur étant mise en exergue) et « autonomie/initiative » (à cet égard, il était mentionné « initiative pas de probl. Autonomie : non »).

La note d'entretien relevait que la motivation et l'intérêt de M. A_____ étaient incontestables, comme l'étaient son investissement et son attitude volontaire. Il collaborait très bien avec les collègues, mais éprouvait de la crainte de ne pas être « à la hauteur », de décevoir. La mémoire et la mise en pratique étaient « plutôt lentes », comme l'était sa compréhension des consignes. Il ne pouvait pas exécuter un travail trop complexe avec plusieurs consignes à la fois. Les tâches devaient être simples et répétitives. Il avait, pour l'instant, peu d'autonomie, ses collègues craignant de lui confier trop de tâches.

Il avait été proposé à M. A_____ de poursuivre le stage pendant deux semaines à 100 %. Un bilan final serait établi le 29 novembre 2018. La situation serait encore une fois exposée au médecin du travail, la Dresse E_____.

- 14) Le bilan de fin de stage, du 29 novembre 2018, a été moins positif que le précédent.

Il a mis en lumière des difficultés de M. A_____ à s'adapter au changement et à apprendre (les consignes devant être répétées plusieurs fois), un ralentissement moteur, une faible autonomie, un rendement très faible et le point « sens des responsabilités » a été considéré comme « problématique ».

Selon la note d'entretien, malgré l'intérêt, la volonté et l'investissement de M. A_____, son rendement restait très faible et son autonomie était compromise. La qualité du travail était bonne, mais l'exécution des tâches était particulièrement lente. Les consignes devaient constamment être répétées deux à trois fois et leur mise en pratique était longue. Depuis le début du stage, la productivité n'avait pas pu être augmentée. Il y avait un important ralentissement général dans les gestes, les mouvements, l'élocution et la réflexion. Sur le plan relationnel, la bonne coopération avec tous les collègues, les bonnes entente et intégration à l'équipe étaient mentionnées.

M. A_____ a contesté les points relatifs à son rendement ; le temps accordé avait été insuffisant pour évaluer son autonomie. Le ralentissement faisait partie de sa personnalité. Il s'était bien senti dans l'équipe. Tout en sachant qu'il s'agissait d'un stage, il avait commencé à croire que son engagement dans cette fonction serait possible.

Le responsable du stage a indiqué qu'il avait essayé de confronter M. A_____ à ses limitations liées à son état de santé. Celui-ci avait toutefois continué à les nier.

M. A_____ a été informé qu'au vu des éléments constatés durant son stage et la prolongation de son incapacité de travail, il lui était suggéré d'entreprendre

les démarches auprès de l'AI dans les plus brefs délais. À la demande du représentant du syndicat accompagnant M. A_____ lors de l'entretien de fin de stage de savoir si ce dernier pouvait travailler jusqu'à sa retraite dans la place dans laquelle il avait effectué le stage, le responsable du stage a répondu qu'au vu des observations faites durant le stage, il ne serait probablement pas possible de trouver une place adaptée à M. A_____.

Ce dernier ayant demandé, dès lors que le stage lui avait fait du bien pour son moral, s'il pouvait le prolonger à titre occupationnel, le responsable a accepté cette possibilité. Il lui a précisé qu'il s'agissait d'un stage occupationnel, sans possibilité d'engagement ; M. A_____ avait confirmé avoir bien compris cet élément. Le stage prendrait fin à la fin de l'année 2018.

- 15) Dans un rapport du 7 décembre 2018, la Dresse E_____ a retenu une capacité de travail à 100 % sans rendement dans une tâche adaptée. Les limitations étaient multiples, mais compatibles avec une tâche occupationnelle.

M. A_____ a ainsi pu poursuivre son stage, à titre occupationnel.

- 16) Par courrier du 27 décembre 2018, les TPG ont rappelé à M. A_____ que le processus de retour du travail était destiné, en cas d'empêchement durable de réaliser l'activité prévue par le contrat de travail, à ménager l'insertion professionnelle, ce qui englobait un éventuel changement d'affectation et la possibilité d'un reclassement.

Les rapports de stage avaient démontré un faible rendement, une réelle difficulté dans la compréhension des consignes et un ralentissement général dans l'exécution des tâches. Le certificat médical du 7 décembre 2018 du médecin du travail confirmait ces constats.

Lors de l'entretien du 26 décembre 2018, en présence de son représentant syndical et de son superviseur de stage, M. A_____ avait exprimé son désaccord avec ces constats, avait refusé d'entreprendre des démarches auprès de l'AI et quitté la séance sans préavis.

Au vu de ces éléments, les TPG devaient mettre un terme au processus de retour au travail. Les prestations salariales allaient se terminer le 31 mars 2019. M. A_____ serait prochainement informé du processus administratif lié à la fin des rapports de travail.

- 17) Par courrier du 16 janvier 2019, les TPG ont informé M. A_____ de leur intention de résilier les rapports de travail en application de l'art. 69 al. 1 du statut du personnel du 1^{er} janvier 1999 (ci-après : SP).

L'état de santé de M. A_____ ne lui permettait plus de reprendre sa fonction de conducteur.

Afin d'évaluer les possibilités d'une réorientation professionnelle, un stage d'employabilité avait été effectué. Malheureusement, les limitations médicales fonctionnelles ne permettaient pas aux TPG de proposer à M. A_____ un poste de travail en adéquation avec son état de santé.

Par ailleurs, la couverture perte de gain arrivait à échéance le 31 mars 2019, le délai de 720 jours étant échu à cette date.

Au vu de ces éléments, les TPG envisageaient de mettre un terme au contrat de travail pour le 30 avril 2019.

- 18) Exerçant son droit d'être entendu, M. A_____ a exposé qu'il était prématuré de considérer qu'il ne pourrait reprendre sa fonction de conducteur. Depuis le 1^{er} janvier 2019, il répondait favorablement au nouveau traitement introduit par le Dr D_____. Ce dernier estimait d'ailleurs qu'il était apte à conduire un véhicule sans voyageurs. Le Dr B_____ partageait cet avis. Il offrait ainsi ses services aux TPG.

Durant son stage consistant dans l'entretien des arrêts (à savoir nettoyer les potelets, remplacer les appareils défectueux ou déplacer les potelets en cas de travaux), il avait été accompagné d'un collègue, qui lui expliquait le travail à faire. Il était ainsi normal qu'il n'ait alors pas été autonome ou lent. Par la suite, du 3 au 21 décembre 2018, il avait travaillé de manière autonome. Il avait eu des retours très positifs sur son travail pendant cette période.

Par ailleurs, le médecin du travail avait retenu une pleine capacité de travail dans une activité adaptée. Il était donc en mesure de travailler. Ledit médecin n'étant pas diplômé en économie, il ne pouvait se prononcer sur son rendement.

Les TPG n'avaient pas entrepris toutes les mesures nécessaires pour le réaffecter. Compte tenu de son âge et du marché du travail, il lui serait très difficile de retrouver un emploi.

Ayant travaillé pendant le stage, le délai de 720 jours devait être prolongé de la durée du stage. Enfin, il sollicitait copie de son dossier.

Selon le certificat du Dr D_____ du 17 janvier 2019 annexé, M. A_____ avait répondu à un traitement introduit quelques semaines auparavant. Son état s'était amélioré sur le plan clinique-neurologique. Il était apte à conduire un véhicule sans voyageurs. Ses fonctions cognitives étaient intactes et ses possibilités de se déplacer étaient nettement améliorées. Il pouvait à nouveau pratiquer la course à pied. Le Dr C_____, dans son certificat du 24 janvier 2019 se référant aux conclusions du Dr D_____, a indiqué les partager. M. A_____ était, selon lui, tout à fait apte à reprendre une activité professionnelle « en dehors de la conduite avec voyageurs ».

- 19) Les TPG ont indiqué au conseil de M. A_____ qu'il pouvait venir consulter le dossier. Un délai pour observations complémentaires était fixé.
- 20) Le conseil de M. A_____ a pris rendez-vous pour venir consulter le dossier et a demandé aux TPG d'organiser, en attendant, d'autres stages d'employabilité ou de soumettre des propositions au vu des derniers certificats médicaux produits.
- 21) Dans ses déterminations complémentaires, M. A_____ a relevé que le rapport de stage était contradictoire en ce qu'il lui reprochait sa lenteur tout en valorisant sa minutie, sa rigueur et son efficacité. Il était aussi incohérent de lui proposer une prolongation de stage, malgré les constats faits. En outre, durant le stage complémentaire, il avait travaillé de manière autonome.

Après plus de trente et un ans de bons et loyaux services, les TPG se devaient d'entreprendre des démarches sérieuses pour trouver une solution interne de remplacement n'impliquant pas la conduite avec voyageurs.

Il a joint un certificat médical de la Doctoresse F_____, spécialiste en médecine interne, du 25 janvier 2019 confirmant les conclusions du Dr D_____.

- 22) Les nouveaux certificats médicaux ont été soumis à la Dresse E_____, médecin du travail. Il n'y avait, selon celle-ci, pas de modification par rapport à son précédent rapport. Les fonctions cognitives restaient perturbées en raison de la pathologie, qui n'était pas amenée à évoluer favorablement. La capacité de travail était de 100 % dans une tâche occupationnelle, bien encadrée.
- 23) Par courrier du 19 mars 2019, M. A_____ a derechef proposé ses services. Se référant aux récents certificats médicaux, il a fait valoir qu'il était capable de travailler à 100 % dans une activité de conduite sans voyageurs. Il a joint un certificat médical du 18 mars 2019 du Dr B_____, identique au précédent.
- 24) Les TPG ont fait parvenir les conclusions de la Dresse E_____ à M. A_____ en l'invitant à se déterminer sur cette pièce nouvelle.
- 25) M. A_____ a contesté les conclusions de cette praticienne. Ses trois médecins, contrairement à cette dernière, l'avaient examiné. Ils étaient tous arrivés à la conclusion qu'il était apte au travail à 100 %, en dehors de la conduite avec voyageurs. La Dresse E_____ n'avait pas tenu compte de l'amélioration de son état de santé. M. A_____ restait ouvert à toute discussion constructive.
- 26) Par courrier du 25 avril 2019, les TPG ont résilié les rapports de travail de M. A_____.

Ils regrettaient l'état émotionnel de ce dernier. Ils avaient encore une fois pris le temps de soupeser toutes les circonstances de sa situation, à savoir son âge,

sa situation médicale, son ancienneté au sein des TPG, son comportement général et ses prestations professionnelles.

M. A_____ était inapte à la fonction de conducteur. Eu égard à ses limitations fonctionnelles, il ne pouvait qu'effectuer une activité occupationnelle dépourvue d'exigences de rendement. Les TPG n'avaient aucune place adaptée à cette situation. Un reclassement n'était ainsi pas possible.

Les nouveaux certificats médicaux avaient été soumis au médecin du travail, qui avait toutefois constaté que les limitations fonctionnelles demeuraient. Seule une activité occupationnelle était possible.

Le stage d'employabilité avait eu pour but d'évaluer la capacité de travail de M. A_____. Il n'y avait pas lieu de multiplier les stages, ce d'autant moins que le stage avait permis d'évaluer la capacité de travail de l'intéressé.

Aucun poste aux TPG susceptible d'être occupé par M. A_____ n'était disponible. En particulier, l'employeur ne disposait pas d'un poste avec encadrement constant, impliquant des tâches simples et répétitives, selon un rythme lent. Il était ainsi impossible de reclasser M. A_____.

Les TPG regrettaient que ce dernier, malgré son devoir de collaborer et de diminuer le dommage, ne se soit pas impliqué dans les démarches auprès de l'AI, auprès de qui ils avaient initié une procédure de détection précoce.

Compte tenu de l'incapacité de travail et de l'échec des démarches entreprises pour favoriser et permettre le retour au travail et l'absence de postes adaptés aux limitations fonctionnelles de M. A_____, le contrat était résilié pour le 31 juillet 2019.

- 27) Par courrier du 23 mai 2019, M. A_____ a contesté le congé et réitéré sa disponibilité pour reprendre une activité professionnelle auprès des TPG.
- 28) Par acte expédié le 27 mai 2019 à la chambre administrative de la Cour de justice, M. A_____ a conclu au constat de la nullité, subsidiairement à l'annulation, de son licenciement, à sa réintégration, à l'obligation de reprendre le versement de son salaire et à lui verser une indemnité de six mois de salaire au sens de l'art. 328 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220 ; Livre cinquième : Droit des obligations). Plus subsidiairement, le licenciement étant annulé, une indemnité de huit mois de salaire au sens de l'art. 72 al. 1 SP devait lui être versée. Encore plus subsidiairement, il convenait de constater le caractère abusif de son congé. Préalablement, il a conclu à la comparution personnelle des parties et à l'audition de ses collègues et responsables de stage, des Drs D_____, C_____ et F_____ et, « si nécessaire », à la mise en œuvre d'une expertise médicale.

Il a repris les arguments déjà avancés, à savoir que les TPG avaient ignoré l'amélioration de son état de santé, notamment sa pleine capacité à conduire un véhicule sans voyageurs. Compte tenu du stage effectué, son salaire devait être versé deux mois de plus.

Le licenciement violait l'art. 69 SP, la procédure de reclassement n'ayant pas été observée. L'inaptitude au poste avait été retenue à tort et les limitations fonctionnelles ne rendaient pas son reclassement impossible.

Par ailleurs, les TPG avaient violé leur obligation de protéger sa personnalité en ignorant ses offres de service. Enfin, les raisons invoquées pour justifier le licenciement étaient fictives, les raisons médicales invoquées ne portant pas atteinte à sa capacité de travail. De ce fait, le licenciement était abusif. En ignorant ses offres de service, les TPG avaient fortement affecté M. A_____, qui devait se voir allouer une indemnité pour tort moral de six mois de salaire.

29) Parallèlement à son recours, M. A_____ a, à nouveau, offert ses services aux TPG. Ces derniers l'ont invité à se soumettre à un examen du médecin-conseil, dès lors qu'il avait présenté un certificat médical de reprise daté du 1^{er} mai 2019, soit postérieurement à son licenciement. M. A_____ s'est opposé à un tel examen médical, refusant en particulier de libérer la Dresse E_____ de son secret médical. Face au refus de collaborer de M. A_____, les TPG ont indiqué, le 5 juillet 2019, qu'ils ne pouvaient modifier leur position.

30) Les TPG ont conclu, dans leur réponse du 15 août 2019, au rejet du recours.

Les certificats médicaux produits montraient tous une incapacité de travail totale à la conduite de véhicule avec voyageurs. Le stage d'employabilité avait conduit au constat que M. A_____ ne pouvait travailler, à 100 %, que dans un poste occupationnel, en raison de ses limitations fonctionnelles. Or, un tel poste n'était pas disponible.

Le stage précité n'avait pas interrompu l'incapacité de travail complète du recourant en tant que conducteur. Il n'y avait donc pas lieu de prolonger le versement du salaire de deux mois.

Enfin, la personnalité du recourant avait été respectée ; aucun comportement susceptible de porter atteinte à celle-ci n'était démontré.

31) Dans sa réplique, le recourant a réitéré qu'il avait été capable de travailler dès le 1^{er} janvier 2019. Une démarche auprès de l'AI était prématurée.

32) Lors de l'audience de comparution personnelle, qui s'est tenue le 14 octobre 2019, M. A_____ a exposé qu'il était en train d'effectuer un stage proposé par l'assurance-chômage auprès des Établissements publics pour

l'intégration (ci-après : EPI). Ce stage visait à déterminer ses compétences en vue de ses recherches d'emploi.

Il n'avait pas retourné le formulaire libérant son médecin du secret médical à l'égard du médecin-conseil des TPG après son licenciement ; il n'en voyait pas l'utilité, ce dernier n'ayant jamais discuté auparavant avec ses médecins. Il n'avait été évalué sur son stage d'employabilité que sur les quinze premiers jours où il devait assister un collègue. Il s'était ennuyé la plupart du temps. Dans ces conditions, son manque d'autonomie et d'indépendance ne pouvait lui être reproché.

Les TPG ont relevé que la réintégration à laquelle le recourant concluait n'était pas prévue par le SP.

- 33) Selon le rapport de stage effectué du 23 septembre au 18 octobre 2019 auprès des EPI, la mobilité de M. A_____ était bonne, mais tous les déplacements et mouvements étaient exécutés avec lenteur. Des tremblements marqués des mains excluaient tout travail de précision. M. A_____ avait porté des charges dans la limite de ses capacités. Son rythme de travail et ses tremblements faisaient que ses rendements étaient « largement inférieurs » à ce qui était attendu sur le marché de l'emploi. Attentif, M. A_____ comprenait et appliquait les consignes et rendait le travail demandé. Il n'était pas dissipé, était organisé et logique. Il pouvait travailler de manière autonome pour des tâches simples. Ses compétences sociales étaient très bonnes.

À la fin de la troisième semaine, M. A_____ était plus souriant ; le fait d'avoir été accepté et intégré dans une équipe lui avait fait un grand bien. Sa présentation physique s'était même améliorée. Il était à nouveau dans un état d'esprit positif en vue de tenter sa chance de retrouver une place dans un autre service des TGP. Les EPI lui ont conseillé d'entreprendre un suivi thérapeutique, son état physique et émotionnel demeurant très fragile.

La motivation de M. A_____ était « bien présente » », mais le rythme dans les activités proposées était « ralenti au point de rendre un retour sur le marché primaire de l'emploi pour l'instant prématuré ». Dans l'immédiat, une reprise dans un emploi adapté serait bénéfique pour envisager à moyen terme un retour durable sur le marché du travail. M. A_____ ayant effectué l'essentiel de sa carrière en tant que conducteur TPG, une reconversion professionnelle ne semblait pas évidente, ce d'autant plus qu'il ne possédait pas de formation qualifiante. Compte tenu de son expérience professionnelle, le domaine de la conduite de véhicules devait être privilégiée, mais les atteintes à la santé la restreignaient significativement. Une prise en charge par la « Collaboration Inter Institutionnelle » était indiquée.

Le rapport concluait à la nécessité de collaborer avec l'AI en vue de la mise en œuvre de mesures professionnelles.

34) Lors de l'audience du 11 novembre 2019, le Dr D_____ a été entendu.

Il avait diagnostiqué une maladie de Parkinson. M. A_____ prenait une médication remplaçant la dopamine, à laquelle il répondait très bien. Les troubles moteur étaient effacés. Seuls demeuraient de légers tremblements en cas de fatigue. M. A_____ se trouvait dans la phase « lune de miel », à savoir celle qui suit pendant environ cinq ans le début du traitement.

Ses limitations fonctionnelles sur le plan professionnel comportaient l'impossibilité de conduire un véhicule à titre professionnel. Demeurait aussi une bradykinésie, à savoir une certaine lenteur globale dans tous les gestes. Cela impliquait qu'une éventuelle activité professionnelle ne devait pas nécessiter de rapidité dans l'exécution.

Il avait eu régulièrement des entretiens téléphoniques avec le Dr C_____, qui partageait son avis quant au diagnostic et aux limitations que celui-ci entraînait.

Il avait pris connaissance du rapport de stage effectué auprès des EPI. M. A_____ était apte à travailler pleinement dans une activité adaptée. La conduite d'un véhicule à titre professionnel n'était pas envisageable. En revanche, le témoin pouvait imaginer une activité de surveillant, une activité dans la maintenance ou encore une activité de consultant magasinier. La recommandation des EPI de prévoir des mesures professionnelles mises en place de concert avec l'AI était une possibilité envisageable, qui nécessitait toutefois du temps.

L'amélioration de l'état de santé de son patient depuis le début de l'année 2019 était spectaculaire. M. A_____ pouvait même à nouveau courir.

Il pensait que les démarches entreprises auprès de l'AI étaient justifiées.

Dans une activité adaptée, M. A_____ pourrait désormais être autonome.

Il n'avait pas de souvenir d'avoir eu un contact téléphonique avec la Dresse E_____ ; il était possible qu'il l'ait oublié. Cela ne ressortait en tout cas pas de son dossier.

En 2018, au moment du diagnostic, M. A_____ était dans le doute quant au traitement à suivre. Au cours de leurs discussions et à la suite d'explications reçues, celui-ci avait commencé à suivre le traitement actuellement en cours. S'il devait cesser ce traitement, cela se manifesterait dans les jours suivants et notamment dans sa démarche. M. A_____ venait régulièrement à ses consultations.

- 35) Dans ses conclusions après enquêtes, le recourant a repris l'ensemble de ses conclusions principales et subsidiaires. Il a renoncé à ses conclusions préalables.

Son aptitude à reprendre une activité professionnelle était démontrée. Il existait des postes adaptés à son état de santé auprès des TPG. Il pouvait ainsi exercer une activité dans la maintenance ou en tant que consultant magasinier, comme l'avait évoqué le Dr D_____ lors de son audition.

L'appréciation contraire de la Dresse E_____, qui ne l'avait pas ausculté, avait écarté à tort les certificats médicaux établis postérieurement à son rapport de décembre 2018 et n'avait consulté aucun confrère avant de se prononcer, était arbitraire.

Le rapport de stage réalisé auprès des EPI démontrait qu'il avait une bonne mobilité, comprenait et appliquait bien les consignes, rendait le travail demandé, était organisé et logique.

Le refus des TPG de lui laisser reprendre une activité adaptée en leur sein l'avait beaucoup affecté. Il n'avait jamais eu d'explications claires sur les motifs de ce refus, qui avait été humiliant pour lui. Le licenciement, intervenu alors qu'il était apte au travail et qu'il existait des postes adéquats, était manifestement infondé.

- 36) Les TPG ont persisté dans leurs conclusions.
- 37) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était 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).

Dans son recours, le recourant avait requis l'audition de témoins ainsi que, « si nécessaire », la mise en œuvre d'une expertise médicale. Dans ses écritures après enquêtes, il n'a plus sollicité ces actes d'instruction. En outre, il apparaît au vu des pièces produites, des écritures des parties, de leur audition ainsi que de celle du Dr D_____ que le dossier est complet et permet à la chambre de céans de statuer en connaissance de cause. L'audition d'autres témoins, voire la mise sur pied d'une expertise médicale, ne serait, en outre, pas de nature à modifier l'issue du litige.

Partant, il ne sera pas procédé à d'autres actes d'instruction.

2) Est litigieux le bien-fondé de la décision de licenciement.

a. Les TPG, établissement de droit public genevois (art. 1 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 - LTPG - H 1 55), sont dotés de la personnalité juridique et sont autonomes dans les limites fixées par la LTPG (art. 2 al. 1 LTPG).

Conformément à l'art. 2 SP, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), ainsi que par le SP, son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (al. 2). Le CO, notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3). Le règlement d'application du statut du personnel adopté le 1^{er} janvier 1999 (ci-après : RSP ; état au 30 avril 2018), en son art. 1, différencie l'employé, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou déterminée pour un poste à temps complet ou partiel (al. 1), du stagiaire (al. 2) et de l'apprenti (al. 3).

b. En application de l'art. 68 al. 2 let. d SP, le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, dès la 10^{ème} année, ce qui a été le cas en l'occurrence.

c. Aux termes de l'art. 63 al. 1 SP, la direction peut décider un changement temporaire ou définitif de l'affectation de l'employé lorsque des raisons médicales rendent un tel changement nécessaire en regard des exigences du service.

Conformément à l'art. 69 SP, si, pour des raisons médicales, un employé ne peut plus exercer sa fonction et qu'il s'est avéré impossible de le reclasser dans l'entreprise, l'autorité d'engagement peut mettre fin aux rapports de service (al. 1). Les raisons médicales doivent être dûment établies par le médecin-traitant de l'employé, en collaboration avec le médecin-conseil désigné par la direction (al. 2).

d. Aux termes de l'art. 71 SP, la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant les délais de congé (al. 1). Est considéré comme dûment justifié, tout motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise (al. 2). Aucun motif abusif, au sens de l'art. 336 CO, ne peut être considéré comme justifié (al. 3).

En vertu de l'art. 72 SP, s'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié. Si

l'entreprise s'y oppose ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (al. 1). L'employé qui entend demander l'indemnité prévue à l'alinéa précédent doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de service, l'employé doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

L'art. 71 SP 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 SP (ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 7c ; ATA/472/2018 du 15 mai 2018 consid. 4b ; ATA/109/2018 du 6 février 2018 consid. 4f).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/1839/2019 précité consid. 7d et les références citées).

e. En vertu de l'art. 34 SP, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

À teneur de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

f. L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres

situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3, et les arrêts cités).

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

Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Notamment, le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Toutefois, par lui-même, il ne rend pas la résiliation des rapports de travail abusive. Celle-ci peut le devenir si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a et les références citées).

- 3) En l'espèce, les médecins du recourant sont unanimes sur le fait que ce dernier ne peut plus conduire un véhicule à titre professionnel avec des passagers. En dernier lieu, le Dr D_____ a encore confirmé ce constat lors de son audition par la chambre de céans. Le recourant ne soutient pas le contraire.

Or, il avait été engagé en qualité de conducteur de véhicules transportant des voyageurs. Le recourant n'étant, pour des raisons médicales, plus apte à remplir sa fonction contractuelle de conducteur, il convient de constater l'incapacité, au sens de l'art. 69 al. 1 SP, du recourant à exercer sa fonction.

Se pose encore la question de savoir, si les TPG ont respecté la procédure de reclassement, ce que le recourant conteste.

- 4) a. Le principe du reclassement est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9d).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'employé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/1839/2019 précité ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b).

b. Dans un cas où un recourant n'était plus apte à exercer sa fonction de conducteur de bus, il a été admis qu'en application de l'art. 69 al. 1 SP, les TPG avaient l'obligation de mettre en œuvre tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé d'eux pour le reclasser (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7, non remis en cause sur ce point par l'ATA/112/2019 du 5 février 2019 à la suite de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018).

Dans un arrêt récent, la chambre de céans a relevé qu'il était particulièrement difficile pour les TPG de trouver des places de travail pour des employés inaptes à la conduite professionnelle (ATA/1839/2019 précité consid. 12).

c. En l'espèce, les intimés, constatant que les atteintes à la santé du recourant, notamment son incapacité à conduire des véhicules transportant des voyageurs, perduraient, lui ont proposé un stage d'employabilité. Cette mesure était destinée à évaluer les capacités de travail résiduelles du recourant, en tenant compte de ses limitations fonctionnelles. Elle tendait à permettre un retour au travail dans un emploi au sein des TPG, qui soit adapté aux capacités du recourant.

Le médecin du travail avait indiqué, dans son rapport du 17 octobre 2018, que les limitations fonctionnelles impliquaient de ne pas porter des charges

lourdes, ni maintenir la position debout de manière prolongée ni d'être exposé à une charge mentale. La motricité et les fonctions cognitives étaient restreintes compte tenu de la pathologie dont souffrait le recourant. En raison de la maladie dégénérative, une reprise dans l'activité initiale n'était pas possible. Il convenait de tester la capacité de travail à 50 % dans une activité « légère ». Le patient était très motivé.

Un stage d'employabilité dans le domaine de la maintenance, permettant au mieux de respecter les limitations précitées, a ainsi été proposé au recourant. Le but de ce stage, à savoir d'évaluer l'employabilité et le rendement du recourant dans une activité respectant ses limitations fonctionnelles, a été clairement communiqué au recourant, dans le courrier des intimes du 17 octobre 2018, qui se référait à l'entretien qui avait eu lieu la veille. Le but du stage ressort également du contrat de stage signé par le recourant.

Ce stage a, notamment, mis en lumière la facilité d'intégration, la ponctualité, la motivation, l'attitude volontaire, l'assiduité, la qualité du travail, les bonnes relations interpersonnelles et le sens des responsabilités du recourant. Toutefois, dans le bilan de mi-stage, la lenteur dans ses capacités d'apprentissage ainsi que son manque d'autonomie ont été considérés comme problématiques. Sa mémoire et sa compréhension des consignes étaient qualifiées de « plutôt lentes ». Il ne pouvait pas exécuter un travail trop complexe avec plusieurs consignes à la fois. Les tâches devaient être simples et répétitives.

Le rapport de fin de stage a retenu le constat que les difficultés de s'adapter au changement et d'apprendre perduraient. Étaient également constatés, en particulier, un ralentissement moteur, une faible autonomie, un rendement très faible.

Selon la note d'entretien relative à la fin de stage, malgré l'intérêt, la volonté et l'investissement du recourant, son rendement restait très faible et son autonomie était compromise. La qualité du travail était bonne, mais l'exécution des tâches était particulièrement lente. Les consignes devaient constamment être répétées deux à trois fois et la mise en pratique était longue. Depuis le début du stage, la productivité n'avait pas pu être augmentée. Il y avait un important ralentissement général dans les gestes, les mouvements, l'élocution et la réflexion.

Le ralentissement important dans les déplacements et mouvements a également été observé lors du stage effectué auprès des EPI. Ces derniers ont, en sus, constaté des tremblements marqués des mains. Le rythme de travail et les tremblements faisaient que les rendements du recourant étaient « largement inférieurs » à ce qui était attendu sur le marché de l'emploi. Le rythme de travail était, en effet, ralenti au point de rendre « un retour sur le marché primaire de l'emploi pour l'instant prématuré ».

Ainsi, les constats effectués par des observateurs différents durant les deux stages ont été concordants en ce qui concerne la lenteur dans les mouvements et déplacements du recourant, lenteur qui induit un rendement faible de son travail. Par ailleurs, s'il convient d'admettre avec le recourant que son manque d'autonomie, observé lors de son stage d'employabilité, n'a pas été mis en exergue lors du stage effectué auprès des EPI, les rapports des deux stages se rejoignent en ce que les limitations fonctionnelles du recourant nécessitent que seules des tâches simples et répétitives peuvent lui être confiées.

Les lenteurs précitées trouvent leur origine dans l'atteinte à la santé dont souffre le recourant. En effet, le Dr D_____ a déclaré lors de son audition que son patient présentait une bradykinésie, à savoir une certaine lenteur globale dans tous les gestes. Ce spécialiste a d'ailleurs confirmé que le Dr C_____ partageait son avis quant au diagnostic et aux limitations fonctionnelles que celui-ci impliquait.

L'ensemble des médecins appelés à se prononcer sur l'état de santé du recourant, qu'il s'agisse des médecins traitant ou du médecin du travail, sont ainsi parvenus à la conclusion que le recourant pouvait travailler à 100 % dans une activité adaptée. Celle-ci comportait les limitations suivantes : pas de conduite professionnelle avec transport de voyageurs, pas de port de charges lourdes, pas de posture debout prolongée. Par ailleurs, une telle activité devait être simple, répétitive et dépourvue d'exigences de rendement.

Le stage de maintenance effectué auprès des TPG, qui a respecté les limitations fonctionnelles physiques et consisté en une activité simple et répétitive, a montré que le rendement du recourant était très faible. Or, les intimés ont indiqué qu'ils ne pouvaient proposer un poste en leur sein dépourvu d'exigences de rendement. Selon le constat des EPI, le rythme de travail auquel progressait le recourant ne permettait pas un retour sur le marché de l'emploi. L'affirmation des TPG selon laquelle le très faible rendement du travail que peut exécuter le recourant ne leur permet pas de lui proposer un poste adapté est ainsi corroborée par un organisme spécialisé dans l'évaluation des capacités de travail de personnes souffrant d'atteintes à leur santé.

Contrairement à ce que soutient le recourant, le stage effectué auprès des TPG après le stage d'employabilité n'avait plus pour but d'évaluer sa capacité de travail résiduelle et son employabilité, mais a été effectué à sa demande, à titre occupationnel, ce dernier ayant indiqué que le stage précédent lui avait fait du bien. Il ne peut donc pas en tirer de conclusions pour l'évaluation de sa capacité de travail dans un emploi adapté. Au demeurant et comme déjà évoqué, le stage effectué aux EPI, plusieurs mois après l'introduction d'un nouveau traitement médicamenteux début 2019, a abouti au même constat d'un rendement largement inférieur à ce qui peut être attendu sur le marché du travail.

Les intimés ont cherché, au travers du stage d'employabilité, à déterminer si et dans quel domaine le recourant pouvait poursuivre une activité professionnelle au sein des TPG. Les démarches entreprises par ces derniers à cet effet tenaient dûment compte des limitations fonctionnelles déterminées par les médecins et respectaient ainsi la personnalité du recourant. Tout au long du stage d'employabilité, le recourant a été traité avec respect ; celui-ci a d'ailleurs sollicité une prolongation du stage, ce qu'il n'aurait pas fait s'il ne s'était pas senti traité correctement.

Après la fin du stage d'employabilité, les intimés ont expliqué l'échec de la procédure de reclassement et leur intention de mettre un terme au contrat de travail, tout en réitérant leur disponibilité à assister le recourant dans les démarches à entreprendre auprès de l'AI. Ils ont également respecté le droit d'être entendu du recourant et dûment soumis les nouveaux certificats médicaux présentés au médecin du travail, recueilli l'avis de celui-ci et ont tenu compte de ces éléments nouveaux dans leur décision.

Même après la fin des rapports de service, le recourant ayant à nouveau proposé ses services, les intimés se sont dits prêts à réexaminer la situation du recourant ; ce dernier n'ayant pas collaboré en vue d'un nouvel examen, cette démarche n'a pas été poursuivie. Aucun élément ne permet ainsi de retenir que les intimés auraient, avant ou après la résiliation des rapports de travail, manqué d'une quelconque manière d'égards à l'encontre du recourant ou porté d'une quelconque autre manière atteinte à sa personnalité.

Au vu de ce qui précède, il apparaît que les intimés ont respecté la procédure de reclassement et ont retenu, sans arbitraire ni abus de leur pouvoir d'appréciation, qu'ils n'étaient pas en mesure de proposer au recourant un poste adapté à son état de santé. Le motif du congé n'est pas fictif et aucun autre élément ne permet de conclure à un congé abusif.

Partant, la décision querellée est conforme au droit.

- 5) En tant que le recourant a encore fait valoir que l'attitude du médecin du travail à son égard aurait porté atteinte à sa personnalité, il est relevé qu'aucun élément ne rend vraisemblable une telle atteinte par les TPG. En particulier, les avis de la Dresse E_____, qui ont heurté ce dernier, sont compatibles avec les avis des médecins traitant et conformes à ceux-ci. Il n'apparaît, en outre, nullement que la formulation choisie par cette praticienne pour exprimer son analyse de la situation dénoterait un mépris ou manque d'égards pour le recourant.
- 6) En outre, le droit au versement du salaire a pris fin après 720 jours d'absence du travail pour cause de maladie, conformément à l'art. 37 al. 1 SP. Seule une reprise de travail d'au moins 50 % pendant 30 jours consécutifs aurait été susceptible d'interrompre ce délai (art. 37 al. 2 SP). En l'espèce, le stage n'a

pas constitué une reprise de travail. En effet, le recourant n'a, à aucun moment, repris son activité de conducteur depuis son arrêt de travail en mars 2017. Les intimés n'étaient donc pas tenus de verser son salaire au-delà du 31 mars 2019.

En tous points mal fondé, le recours sera donc rejeté.

- 7) Vu l'issue du litige, l'émolument de CHF 1'000.- et l'indemnité de CHF 300.- versée au témoin seront 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). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, qui n'y ont pas conclu et dont la taille permet de disposer d'un service juridique apte à assumer leur défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/1839/2019 précité consid. 13 ; ATA/679/2017 précité consid. 8).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 mai 2019 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 25 avril 2019 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'000.- et l'indemnité versée au témoin de CHF 300.- ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Marc Lironi, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Anne Meier, avocate des Transports publics genevois.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory,
Mme Cuendet, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :