

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3914/2015-FPUBL

ATA/679/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 20 juin 2017

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Pierre Gabus, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né en 1974, a été engagé par les Transports publics genevois (ci-après : TPG), en tant que conducteur, dès le 1^{er} mai 2004.
- 2) Le 6 janvier 2013, M. A_____ a été victime d'un accident entraînant une rupture du ligament scapho-lunaire au poignet droit. L'accident a nécessité une exérèse de ce ligament et une arthrodèse. Depuis cette date, il n'a pu reprendre ses fonctions de conducteur de bus.
- 3) Le 13 décembre 2013, M. A_____ a obtenu le diplôme « ECDL Start ».

L'ECDL (European Computer Driving Licence) est un certificat internationalement reconnu attestant les compétences pratiques d'utilisation des applications informatiques les plus courantes (<https://www.ecdl.ch/fr/ecdl/quest-que-lecdl/> consulté le 12 juin 2017).
- 4) Le 18 décembre 2013, M. A_____ a postulé pour un poste de stagiaire employé planification mis au concours par les TPG. Toutefois, sa candidature n'a pas été retenue, ce dont il a été informé par courrier de l'établissement de droit public du 29 janvier 2014.
- 5) En février 2015, M. A_____ a obtenu un diplôme d'aide-comptable délivré par la Fondation pour la formation des adultes (ci-après : IFAGE).
- 6) Entre les 2 mars et 31 août 2015, M. A_____ a effectué un stage pratique d'aide-comptable au département de la comptabilité des TPG, stage financé par l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS), selon sa décision du 3 mars 2015.
- 7) Le 12 juillet 2015, M. A_____ a postulé pour un poste de comptable mis au concours par les TPG. Toutefois, sa candidature n'a pas été retenue, ce dont il a été informé par courrier des TPG du 15 septembre 2015.
- 8) Le 15 septembre 2015, les TPG ont remis à M. A_____ un certificat de travail intermédiaire.
- 9) Le 29 septembre 2015, les TPG ont indiqué à M. A_____ qu'ils n'avaient pas de poste à lui proposer. Dès lors qu'il était dans l'incapacité de reprendre sa fonction de conducteur, ils envisageaient de mettre un terme aux rapports de service qui les liaient. Un délai au 9 octobre 2015 lui était imparti pour se déterminer « sur l'ensemble des faits abordés lors des entretiens » qu'il avait eus avec Messieurs B_____, responsable _____, C_____, conseiller_____ et D_____ de l'office de l'assurance-invalidité (ci-après : OAI).

- 10) Le 6 octobre 2015, le mandataire de M. A_____ a écrit aux TPG.

Il les informait qu'il représentait l'intéressé avec élection de domicile, et qu'il se déterminerait sur le courrier du 29 septembre 2015 après avoir pu prendre connaissance du dossier de son mandant.

- 11) Par décision du 10 octobre 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié les rapports de travail de M. A_____ pour le 31 janvier 2016.

La décision était adressée à M. A_____ uniquement et faisait référence à leur courrier du 29 septembre 2015.

- 12) Le 20 octobre 2015, le conseil de M. A_____ a écrit aux TPG pour se plaindre de la violation du droit d'être entendu de son mandant.

Les TPG n'avaient pas tenu compte de son courrier du 6 octobre 2015 et de l'élection de domicile, de sorte que la résiliation des rapports de travail était nulle.

Par ailleurs et au vu du Statut du personnel des TPG (ci-après : le statut), les TPG devaient prouver l'impossibilité de reclasser M. A_____ dans l'entreprise.

Il priait les TPG de prendre note que son mandant faisait opposition au congé, étant précisé qu'il souhaitait maintenir les rapports de travail avec l'établissement de droit public. Il souhaitait aussi connaître les motifs réels de ce congé.

Le conseil de M. A_____ souhaitait également que les TPG lui adressent l'ensemble du dossier de son mandant et était disposé à une rencontre afin de discuter de la situation de l'intéressé.

- 13) Le 2 novembre 2015, les TPG ont écrit au conseil de M. A_____ pour accuser réception de son courrier du 20 octobre 2015 et remettre une copie de la lettre adressée le 10 octobre 2015 à son mandant, vu l'élection de domicile.

- 14) Par acte posté le 9 novembre 2015, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 10 octobre 2015. Il a conclu préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et à ce que les TPG produisent l'ensemble de son dossier en précisant les démarches effectuées en vue du reclassement au sein de l'entreprise. Principalement, il a conclu à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause aux TPG en raison de la violation de son droit d'être entendu, subsidiairement à ce que sa réintégration soit ordonnée, et plus subsidiairement encore à la condamnation des TPG au versement d'une indemnité d'un montant correspondant, au minimum, à quinze mois de son dernier traitement brut, « sous suite de frais et dépens ».

Son droit d'être entendu avait été violé sur trois points. Il n'avait pas eu la possibilité de s'expliquer avant la prise de décision attaquée, il n'avait pas eu accès à son dossier et la décision querellée n'était pas motivée.

Il n'était pas contesté que, pour des raisons médicales, il ne pouvait plus exercer sa fonction initiale de conducteur. Or, et selon le statut, il y avait lieu de déterminer si les TPG étaient dans l'impossibilité de le reclasser au sein de l'établissement de droit public. Dès qu'il avait su qu'il ne pourrait plus exercer sa fonction de conducteur pour raisons médicales suite à son accident, il avait entrepris toutes démarches utiles afin d'offrir ses services à son employeur dans des fonctions qu'il était apte à exercer, compte tenu de sa formation professionnelle et de son état de santé. Dès l'année 2014, il avait postulé auprès du service de la planification. Toutefois, sa candidature n'avait pas été retenue, sans que les motifs lui soient exposés. Il avait ensuite suivi une formation d'aide-comptable et effectué un stage au département de la comptabilité des TPG, durant lequel il avait donné pleine et entière satisfaction. Pendant ce stage, les TPG avaient engagé un aide-comptable à 60 % et également ouvert un poste de comptable. Il avait postulé, toutefois et sans motifs particuliers, si ce n'est que le choix s'était porté sur une autre personne, sa candidature avait été écartée.

Il n'avait pas eu accès à l'ensemble de son dossier, de sorte qu'il ne connaissait pas les éventuelles mesures qui avaient été prises par les TPG en vue de le reclasser au sein de l'entreprise.

Toutes les conditions relatives au droit à « l'intégration » étaient remplies, puisqu'il était manifeste qu'il pouvait exercer une fonction adéquate au sein de l'entreprise et qu'il n'était nullement avéré qu'il était impossible de le reclasser, de sorte que la décision de mettre fin aux rapports de travail devait être annulée.

Enfin et si la chambre administrative devait constater que le droit à sa réintégration ne serait plus possible, il aurait droit à des indemnités, correspondant, au minimum, à quinze mois de son dernier traitement brut.

En annexe de son recours, il a produit notamment le certificat de travail intermédiaire daté du 15 septembre 2015, le courrier des TPG rejetant sa candidature pour le poste de stagiaire employé planification du 29 janvier 2014, son diplôme d'aide-comptable délivré le 12 février 2014 (sic) par l'IFAGE pour la session 2015, un courrier de l'entreprise du 6 mars 2015 précisant les modalités du stage au sein de département de la comptabilité et un courrier des TPG rejetant sa candidature pour le poste de comptable du 15 septembre 2015.

- 15) Le 20 novembre 2015, les TPG ont conclu au rejet de la requête d'effet suspensif.

- 16) Le 25 novembre 2015, M. A_____ s'est déterminé sur les écritures des TPG du 20 novembre 2015 sur effet suspensif.
- 17) Par décision du 27 novembre 2015 (ATA/1270/2015), la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.
- 18) Le 17 décembre 2015, les TPG ont conclu au rejet du recours « sous suite de frais et dépens ».

Contrairement à ce qu'il soutenait, M. A_____ s'était révélé être un employé « moyen », effectuant régulièrement des erreurs de parcours et présentant un taux d'absentéisme relativement élevé en raison de maladies. Le 8 mars 2011, il avait volontairement dégradé un pupitre dans un autobus, toutefois l'entreprise avait renoncé à ouvrir une procédure disciplinaire, dès lors que l'intéressé s'était engagé à ne plus reproduire ce genre d'acte et à rembourser le montant des dégâts.

M. A_____ avait été entendu par les TPG avant que la décision de licenciement ne lui soit notifiée. Il ne pouvait pas ignorer que son incapacité de travail due à son accident domestique du 6 janvier 2013 empêchait la continuation des rapports de travail dans son ancienne fonction de conducteur d'autobus. C'était pour cette raison qu'un stage visant la reconversion professionnelle subséquente avait été mis en place au sein des TPG. L'intéressé avait été, lors de différents entretiens, rendu attentif au fait que l'entreprise n'aurait pas forcément de poste à lui proposer à l'issue de son stage et que, même si un poste devait se libérer, il ne lui serait pas automatiquement attribué, mais le serait selon la procédure habituelle. L'absence de poste disponible avait été confirmée à M. A_____ par courrier du 29 septembre 2015. Malgré l'intervention de son conseil, il ne s'était pas déterminé dans le délai figurant dans le courrier précité. Le droit d'être entendu de l'intéressé avait été respecté, dès lors qu'il avait pu, à plusieurs reprises, oralement puis par écrit, faire valoir ses arguments non seulement sur l'impossibilité de lui offrir un poste correspondant à ses aptitudes au sein des TPG mais également sur la question de son licenciement en découlant. Il savait que l'établissement ne pourrait pas le garder si aucun poste correspondant à ses compétences ne se libérait. Il avait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre et y avait été préparé, depuis plusieurs mois.

On ne saurait reprocher aux TPG de ne pas avoir tenu compte du courrier de son mandataire du 6 octobre 2015 et d'avoir statué sans attendre qu'il se déterminât sur son licenciement. Le courrier précité ne contenait aucune demande visant à reporter le délai fixé par les TPG, ni de demande de consulter le dossier auprès des TPG. Ils étaient ainsi fondés à licencier M. A_____ au terme du délai qui lui avait été imparti pour faire valoir son droit d'être entendu.

S'agissant de la motivation de la décision attaquée, les TPG avaient expliqué à l'intéressé qu'ils n'avaient pas de poste correspondant à ses capacités à lui

proposer. La décision des TPG qui indiquait cela était par conséquent suffisamment motivée. De plus et dans la mesure où M. A_____ s'était déterminé de manière circonstanciée sur son licenciement dans son courrier du 20 octobre 2015, c'était bien qu'il en avait compris les tenants et les aboutissants.

En tous les cas, l'éventuelle violation du droit d'être entendu serait réparée par la présente procédure. En effet, la décision de licencier l'intéressé ne relevait pas de l'opportunité mais était une question de fait et de droit. Il ne s'agissait pas d'apprécier les compétences de M. A_____ et de déterminer si un licenciement entraînait en ligne de compte, mais uniquement de constater qu'aucun poste disponible correspondant à ses capacités ne pouvait lui être proposé. Par ailleurs et dans son courrier du 20 octobre 2015, l'intéressé avait déjà fait valoir l'ensemble de ses arguments à l'encontre de son licenciement. Cette démarche avait également réparé l'éventuelle violation de son droit d'être entendu.

Enfin, si une violation du droit d'être entendu devait être admise et considérée comme irréparable, celle-ci ne serait pas suffisamment grave pour entraîner la nullité de la décision.

S'agissant du second grief, les TPG avaient activement participé à la réorientation professionnelle de M. A_____, de concert avec l'OCAS. Ils avaient ainsi organisé un stage au sein de leur département comptabilité afin que celui-ci puisse mettre en pratique ses connaissances acquises lors de sa formation d'aide-comptable. Les TPG avaient eu plusieurs entretiens avec l'intéressé, les ressources humaines des TPG et un collaborateur de l'OCAS pour discuter de sa reconversion professionnelle. L'intéressé n'avait pas été laissé « à l'abandon » après son accident du 6 janvier 2013. Le stage avait d'ailleurs été aménagé spécialement pour lui et ses horaires avaient été fixés de manière à ce qu'il puisse continuer sa formation entamée en février 2015. Un bilan intermédiaire avait été fait le 13 mai 2015. Force était donc de constater que les TPG avaient pris de nombreuses mesures pour aider M. A_____ à retrouver un nouvel emploi qui tienne compte de ses nouvelles limitations médicales. Par ailleurs et concernant ses postulations, pour le poste au service de la planification, l'intéressé n'avait obtenu qu'un diplôme de bureautique au moment de sa mise au concours, de sorte qu'il ne remplissait pas les qualifications nécessaires. En outre, il s'agissait d'un stage et pas d'un emploi fixe. Pour le poste d'aide-comptable, au moment de sa postulation, il était encore en train d'accomplir son stage, si bien qu'il n'était pas éligible et ne possédait pas le profil requis. De plus, il s'agissait d'un poste à 60 % et le poste recherché par M. A_____ était de 100 %. Il n'alléguait d'ailleurs pas qu'il aurait présenté sa candidature à ce poste. Enfin, s'agissant du poste mis au concours pendant l'été 2015, l'intéressé n'avait pas le diplôme requis pour exercer la fonction de comptable, dans la mesure où il bénéficiait uniquement d'un diplôme d'aide-comptable. Ainsi, il n'y avait matériellement aucun poste

disponible pour M. A_____ au sein de l'établissement de droit public. En tous les cas, les TPG n'assumaient qu'une obligation de moyens et non de résultat.

Enfin, au vu du long laps de temps écoulé entre l'accident de l'intéressé et son licenciement, des nombreuses formations qu'il avait pu effectuer tout en étant encore employé des TPG et du stage organisé spécialement pour lui en entreprise, force était de constater que des efforts considérables avaient été mis en place pour qu'il puisse, à terme, retrouver un emploi compatible avec ses limitations médicales et qu'il puisse préparer sereinement sa future reconversion professionnelle.

- 19) Le 4 février 2016, M. A_____ a demandé la production par les TPG de l'ensemble de son dossier, en particulier tout document démontrant les démarches actives effectuées par ceux-ci quant à son reclassement. Il a également requis l'audition de Messieurs E_____, employé dans l'entreprise et président du syndicat F_____, celle d'D_____, conseiller auprès de l'assurance-invalidité et au besoin, celle de Monsieur G_____, employé aux TPG.

S'agissant de la qualité de son travail, les allégations des TPG étaient sans pertinence et contestées. Il avait toujours reçu des appréciations positives de son employeur sur la qualité de son travail. Les événements relevés par l'entreprise étaient anecdotiques et inutilement blessants.

À l'exception de la mise en place d'un stage au sein du service de la comptabilité, rien d'autre n'avait été entrepris par les TPG, étant souligné que c'était lui-même qui avait pris la décision de suivre une formation d'aide-comptable achevée avec succès.

À la fin de l'année 2014, les TPG avaient créé treize positions supplémentaires dans les roulements tram. Les TPG n'avaient entrepris aucune démarche active afin de savoir si un tel poste pouvait être en adéquation avec son état de santé, étant précisé que la conduite de trams ne sollicitait que très peu l'usage des bras et des mains. Par ailleurs, au mois de septembre 2015, les TPG avaient engagé deux personnes à la régularisation du trafic. La seule exigence pour un tel poste était une bonne connaissance du réseau, soit une condition qu'il réalisait pleinement. Or, ces postes ne lui avaient pas été proposés. Au mois d'octobre 2015, un conducteur des TPG avait été affecté au bureau de roulement, chargé du contrôle de la prise de service. À nouveau, ce poste ne lui avait pas été offert, sans raison objective.

Il contestait le fait qu'il ne détenait pas les qualifications adéquates pour les postes auxquels il avait postulé (poste au service de planification, d'aide-comptable et de comptable). Il appartenait dès lors aux TPG de produire une description des postes à pourvoir et les qualifications des personnes retenues. De plus et s'agissant du poste au service de la planification occupé par M.

G_____, la personne engagée était actuellement toujours en poste au sein de ce service. Il contestait également que le poste d'aide-comptable mis au concours le 5 mai 2015 ne correspondît pas à son profil, dans la mesure où la personne qui avait été engagée ne détenait pas à l'époque une maturité professionnelle commerciale.

Les TPG ne pouvaient pas « se cacher » derrière le fait qu'ils avaient pris soin de lui adresser un courrier le 29 septembre 2015, afin de tenter de démontrer que son droit d'être entendu aurait été respecté. Ce courrier avait justement pour but de l'inviter à l'exercer. Lorsqu'il avait tenté de l'exercer, les TPG avaient totalement ignoré ses requêtes et démarches. Au vu de ces circonstances, la décision attaquée était nulle. Subsidiairement, elle devait être annulée.

Enfin, la cause devait être renvoyée aux TPG afin d'être dûment instruite.

- 20) Le 12 février 2016, le juge délégué a imparti aux TPG un délai au 4 mars 2016 pour produire l'intégralité du dossier concernant M. A_____.
- 21) Le 26 février 2016, les TPG ont produit l'entier du dossier administratif de M. A_____.
- 22) Le 24 mars 2016, M. A_____ a sollicité de nouvelles mesures d'instruction, à savoir la production par les TPG des descriptifs des nonante-quatre postes nouvellement attribués dans le courant de l'année 2015, ainsi que le nom et les qualifications des personnes auxquelles ces postes avaient été octroyés, la production du contrat de travail de Monsieur H_____, collaborateur des TPG ayant obtenu le poste d'aide-comptable au mois de juin 2015 et son audition. Il a également conclu à la condamnation des TPG à lui verser la somme de CHF 530'230.- au titre de réparation de son dommage.

Le dossier produit par les TPG était lacunaire, l'établissement de droit public avait procédé à une sélection. De toutes les manières, il en ressortait que les TPG n'avaient absolument rien mis en œuvre pour le reclasser et lui proposer un autre poste au sein de l'établissement de droit public. Par ailleurs, les maigres éléments produits par les TPG, censés ternir sa réputation, n'avaient aucun impact sur l'issue du litige.

S'agissant du poste de stagiaire employé planification et à sa connaissance, M. G_____ qui avait été engagé était encore en poste au sein de ce service. Celui-ci devait, au besoin, être entendu.

Les TPG n'avaient pas remis le descriptif du poste à pourvoir et les qualifications de la personne retenue.

La personne engagée au mois de juin 2015 en tant qu'aide-comptable, soit Monsieur H_____, était aussi en stage au même moment et n'avait pas encore

obtenu son diplôme, contrairement à lui. Au besoin, cet employé devait également être entendu et son contrat de travail produit.

En outre, au cours de l'année 2015, pas moins de nonante-quatre postes avaient été attribués au sein des TPG. Sur ces nonante-quatre postes, quarante-sept avaient été attribués à des employés de l'établissement de droit public. Aucun de ces postes ne lui avait été proposé. Il souhaitait obtenir le descriptif de l'ensemble de ces nonante-quatre postes et demandait l'audition de M. E_____ qui pouvait attester que la majorité de ces postes correspondait à son profil et à ses qualifications.

Sur le fond, il a repris sa précédente argumentation tout en la précisant.

Son droit d'être entendu avait été violé par l'établissement de droit public, dans la mesure où les TPG l'avaient licencié alors que son conseil avait requis un délai complémentaire pour prendre connaissance du dossier et faire valoir ses observations. Dans la mesure où la chambre administrative n'avait pas le pouvoir de revoir l'opportunité de la décision de fin des rapports de travail, la décision attaquée devait être annulée et la cause devait être renvoyée aux TPG afin qu'ils respectent son droit d'être entendu.

Selon le dossier produit, l'établissement de droit public n'avait rien entrepris pour tenter de lui attribuer un poste. Il disposait des qualifications nécessaires pour exercer les activités découlant des postes pour lesquels il avait postulés. De plus et vu les nonante-quatre postes attribués en 2015 aux TPG, il était impossible de ne pas avoir pu bénéficier d'un reclassement pour l'un de ces postes.

Il résultait du texte du statut que les TPG ne pouvaient pas mettre fin aux rapports de travail s'il était possible de reclasser l'employé dans l'entreprise. Un licenciement non conforme aux dispositions relatives à la fin des rapports de travail pour raisons médicales devait être annulé. Le dossier devait être renvoyé aux TPG pour qu'ils statuent à nouveau et mettent en œuvre tous les moyens pour le reclasser. Toutefois et si la chambre administrative devait refuser d'annuler la décision et estimer qu'il convenait d'appliquer les dispositions du statut relatives à la protection contre les licenciements par analogie, celle-ci n'était cependant pas liée par l'indemnité maximale de huit mois de salaire. Il convenait de lui octroyer une indemnité fixée, au minimum, à quinze mois de son dernier traitement brut.

Enfin, les TPG devaient réparer le dommage qu'ils lui avaient causé. Au jour de son licenciement, son salaire mensuel de base s'élevait à CHF 7'300.- bruts. Son dommage, découlant de la fin des rapports de travail, se montait à CHF 2'657.- par mois (CHF 7'300.- - CHF 4'643.-). Il convenait de capitaliser sa perte annuelle conformément à la table « A3x » (rente temporaire d'activité pour un homme jusqu'à l'âge de 65 ans). Son dommage total devait ainsi être arrêté à CHF 530'230.- (CHF 2'657.- x 12 x 16,63).

- 23) Le 14 avril 2016, les TPG ont remis leurs observations, persistant dans leurs conclusions.

Le dossier de M. A_____ remis le 26 février 2016 était complet et exhaustif. Il contenait des documents démontrant que l'établissement de droit public avait tenté de le reclasser. Il avait ainsi pu suivre une formation d'aide-comptable achevée le 21 janvier 2015. Par la suite, il avait suivi un stage au sein du service de la comptabilité du 2 mars au 31 août 2015. Les TPG lui avaient toujours annoncé que ce stage ne lui garantissait pas un emploi au sein de l'institution et qu'ils ne pouvaient lui assurer qu'une place serait disponible pour lui à l'issue de ce stage et encore moins que, si cela devait être le cas, elle lui serait automatiquement attribuée. À l'issue de son stage, aucun poste n'avait pu lui être proposé. Cela ne signifiait pas que les TPG n'avaient pas tout mis en œuvre pour lui permettre non seulement de se reconverter professionnellement mais également de retrouver un emploi correspondant à ses aptitudes au sein de l'entreprise.

S'agissant des nonante-quatre postes mis au concours par les TPG, ces postes avaient été proposés selon la procédure interne habituelle (publication) et l'intéressé s'était abstenu de proposer sa candidature. Il était dès lors « un peu cavalier » de reprocher une inaction aux TPG alors que lui-même s'était abstenu d'entreprendre une quelconque démarche.

Sur le fond et s'agissant de la problématique relative au droit d'être entendu, à aucun moment le conseil de l'intéressé n'avait indiqué à l'établissement de droit public qu'il ne serait pas en mesure de faire part des déterminations de son mandat dans le délai imparti, pas plus qu'il n'avait sollicité une prolongation de délai pour ce faire. Il n'avait de la même manière pas sollicité de documents complémentaires, ce qui pouvait laisser à penser qu'il était en possession de toutes les pièces utiles lui permettant de se déterminer dans le délai. Dans ces circonstances, le droit d'être entendu de l'intéressé n'avait pas été violé et les TPG étaient ainsi fondés à prononcer son licenciement. En tous les cas, l'éventuelle violation de son droit d'être entendu avait été réparée par la présente procédure. Le licenciement n'avait pas été prononcé en opportunité. Selon le statut, l'établissement de droit public n'octroyait pas à une quelconque entité le pouvoir de statuer en opportunité. En conséquence, la chambre administrative disposait d'un pouvoir de cognition complet, tant en fait qu'en droit et serait à même de réparer la violation du droit d'être entendu.

Il ressortait du dossier qu'ils avaient soutenu l'intéressé dans ses démarches de reconversion, et ce durant les trois années qui s'étaient écoulées entre la survenance de son accident et son licenciement. En particulier, il avait pu suivre plusieurs stages de reconversion et les TPG avaient également organisé un stage de formation. Ils lui avaient également remis un certificat de travail intermédiaire. De plus, de nombreux entretiens, dévolus à l'avenir professionnel de M. A_____, avaient eu lieu durant cette période. Les TPG avaient ainsi satisfait à leur

obligation visant à tenter de reclasser l'intéressé avant de le licencier. Le fait, qu'au final, il n'ait pu être reclassé n'était pas pertinent. D'ailleurs, le fait qu'il aurait eu les compétences pour occuper un des postes ouverts au sein des TPG durant l'année 2015 n'était pas décisif. Ce qui comptait, c'était qu'il avait pu, sans aucune entrave, briguer ces postes (il ne l'avait d'ailleurs pas fait et n'expliquait au demeurant pas son inaction). Ils avaient ainsi satisfait aux exigences du statut, si bien que le licenciement était licite.

La conclusion formulée le 24 mars 2016, pour la première fois, demandant l'allocation d'un montant de CHF 530'230.- au titre de la réparation du supposé dommage était irrecevable en raison de sa tardiveté. Subsidiairement, elle devait être rejetée, dans la mesure où elle n'était pas justifiée.

24) Le 21 avril 2016, le juge délégué a imparti à M. A_____ un délai au 29 avril 2016 pour l'éventuel exercice de son droit à la réplique, ensuite de quoi la cause serait gardée à juger.

25) Le 26 avril 2016, M. A_____ a persisté dans ses conclusions.

Il persistait à souligner que son dossier transmis par les TPG était lacunaire. Les évaluations annuelles ou bisannuelles n'y figuraient pas. On n'y trouvait pas la trace de quelconques démarches qu'auraient effectuées les TPG en vue de tenter de le reclasser. La seule mesure qui avait été prise à cette fin avait été de mettre en place un stage d'aide-comptable au sein du service de la comptabilité entre les 2 mars et 31 août 2015. Les évaluations y relatives et pourtant très positives ne figuraient pas au dossier.

Aucun poste n'avait été proposé à l'intéressé au cours ou à l'issue de son stage au service de la comptabilité.

Il était pour le moins regrettable que les TPG persistent à critiquer son attitude, alors même qu'il leur appartenait de démontrer, preuves et actes à l'appui, les démarches actives qu'ils avaient dû mettre sur pied afin de le reclasser.

S'agissant de la problématique relative à la violation du droit d'être entendu, dans le courrier de son conseil du 6 octobre 2015, ce dernier avait sollicité de pouvoir prendre, tout d'abord, connaissance du dossier de son mandant afin de pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause.

La mise en place, avec l'aide de l'assurance-invalidité, d'un stage auprès du service de la comptabilité ne suffisait pas à respecter les obligations de reclassement découlant du statut. Pendant les deux ans de durée d'incapacité de travail aucun poste n'avait été proposé à l'intéressé par les TPG. Ses quelques tentatives de postuler à certaines offres d'emploi avaient toutes été d'emblée rejetées, sans aucune communication, ni dialogue.

Enfin, sa conclusion tendant à l'allocation d'un montant de CHF 530'230.- formulée dans ses écritures du 24 mars 2016 était recevable, puisque la chambre administrative statuait comme première et unique instance. De plus et dans ses conclusions initiales, il avait pris soin de préciser qu'il requerrait, en l'état, « au minimum » une indemnité d'un montant correspondant à quinze mois de son traitement brut. Le seul fait de préciser ses conclusions dans le cadre d'un échange d'écritures ne violait pas la loi.

26) Lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 3 mai 2017, ont été entendus par le juge délégué Messieurs A_____, D_____, C_____ et B_____.

a. Selon M. D_____, ils avaient hésité entre plusieurs voies pour trouver une activité adaptée au recourant. Mais au vu de la formation initiale de M. A_____, qui était au bénéfice d'un brevet d'enseignement professionnel d'aide-comptable en France, ils étaient partis sur le domaine de la comptabilité. Le stage pratique d'aide-comptable au département de la comptabilité des TPG avait un but de formation, toutefois il n'y avait pas de certitude pour la suite du parcours professionnel. Il avait participé à quatre entretiens (ou peut-être trois) dans ce cadre avec M. A_____ et des représentants des TPG. Il n'avait pas eu l'impression qu'il y ait eu de procès-verbal établi par les TPG. Le stage avait été mis en place pour donner une chance à l'intéressé de changer d'activité. Le message des TPG était qu'ils étaient prêts à participer à la formation de leur employé, mais il était clair qu'il n'y avait pas de poste garanti à la fin de cette formation. Il avait également cherché pour M. A_____ un stage complémentaire dans une fiduciaire. Tout était prêt pour que le stage ait lieu, mais finalement, cela ne s'était pas fait suite à l'arrêt de travail de l'intéressé, suivi de l'arrêt des mesures de réadaptation. Il n'avait pas souvenir que l'activité de chauffeur de tram ait été évoquée, du reste c'était une activité presque aussi exigeante que celle de chauffeur de bus, et donc pas forcément une solution. Le stage à la planification avait fait l'objet de discussions au tout début du processus. M. A_____ avait postulé en janvier 2014, mais sa candidature n'avait pas été retenue. Un poste de comptable avait été ouvert, ce dont ils avaient discuté lors du dernier entretien, toutefois M. A_____ n'avait que le niveau d'aide-comptable. Pendant les mesures de réadaptation, les TPG ne l'avaient pas contacté au sujet d'un éventuel poste auquel l'intéressé aurait pu prétendre. Le but du stage était de pouvoir travailler dans n'importe quelle entreprise, pas forcément aux TPG. M. A_____ ne lui avait pas dit qu'il avait répondu à des offres d'emploi, que ce soit au sein des TPG ou en dehors, pendant la période de son stage ou après, sans quoi, il se serait posé la question de l'appui qu'il aurait donné à sa postulation, comme il l'avait fait auprès du service de la planification. Il ne savait pas si et le cas échéant dans quelle mesure il suivait les offres du marché de l'emploi, que ce soit au sein des TPG ou en dehors.

b. M. A_____ a précisé que son accident était à la main droite. Il n'avait eu aucun retour au sujet de sa postulation au secteur planification et n'avait pas été convoqué pour un entretien. Pourtant, il avait les qualifications requises. Les TPG n'étaient jamais venus vers lui pour lui proposer un poste quel qu'il soit. Il n'avait pas postulé à un poste quelconque auprès des TPG en 2014 ou 2015, car il n'avait vu aucun poste susceptible de lui convenir. Il avait toutefois appris après coup qu'il y avait eu de nombreux postes repourvus pendant cette période, dont certains auraient pu lui convenir. Pendant son stage au service de la comptabilité, il ne lui avait à aucun moment été donné à entendre qu'il pourrait rester dans ce service. Il n'avait pas postulé au poste d'aide-comptable, car il lui avait été dit que ce poste avait été ouvert pour M. H_____, stagiaire depuis septembre 2014. C'était un poste qui avait été mis au concours en mai 2015, alors qu'il avait commencé son stage deux mois auparavant avec entrée en fonction en juillet 2015. Par rapport à ce poste, s'il ne s'était pas adressé aux ressources humaines, c'était notamment parce que lors des entretiens de stage avec M. D_____, il avait plusieurs fois été dit qu'aucun poste n'était ouvert auquel il pourrait prétendre.

c. Pour M. C_____ et concernant le courrier du 29 septembre 2015, la référence à « l'ensemble des faits abordés lors des entretiens » lui semblait être une référence à ce qui y avait été dit, notamment quant à l'absence de garantie pour un poste aux TPG, après la fin du stage. À sa connaissance, il n'y avait aucun reproche qui avait été fait à M. A_____ en tant que motif de licenciement. S'agissant du contexte de cette tentative de reclassement, il était important que soit établi un dessein professionnel, notamment avec le concours du conseiller en réadaptation. Parfois, un reclassement pouvait avoir lieu et parfois pas. En l'occurrence, c'était pour favoriser cet objectif de reconversion et pour soutenir les efforts de l'intéressé que les TPG avaient créé ce stage à la comptabilité. Du point de vue des ressources humaines, il était attendu que la personne postule elle-même aux différentes offres susceptibles de lui convenir. C'était toutefois le management qui avait le dernier mot sur la personne qui était choisie. Lorsqu'une incapacité de conduire un véhicule était reconnue par le médecin-conseil, elle valait pour tout type de véhicule, si bien qu'il n'aurait pas été possible de prendre en compte une candidature pour un poste de chauffeur de tram. En 2014 ou 2015, les TPG n'avaient pas aiguillé M. A_____ vers un poste en particulier qui se serait ouvert au sein de l'établissement, ni ne l'avaient incité à postuler. Il s'agissait d'une responsabilité individuelle, sous réserve de ce qui avait été dit en relation avec les objectifs professionnels fixés en collaboration avec l'OCAS. Les annonces de nouveaux postes étaient affichées au sein des TPG et accessibles à tous.

d. Selon M. B_____, pour le poste d'aide-comptable, il y avait eu entre sept et huit postulations.

e. Un délai au 2 juin 2017 a été fixé aux parties pour leurs observations finales, après quoi la cause serait gardée à juger.

27) Le 1^{er} juin 2017, les TPG ont persisté dans leurs conclusions.

Ils avaient pris toutes les mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre d'eux pour reclasser M. A_____ au sein de l'institution, en créant de toutes pièces un stage d'aide-comptable en vue de favoriser sa reconversion professionnelle, en participant avec l'OCAS à plusieurs entretiens ou encore en rédigeant un certificat de travail intermédiaire.

Les enquêtes avaient démontré qu'il avait été clairement et d'emblée indiqué à M. A_____ qu'aucun poste au sein des TPG ne lui serait garanti à l'issue de son stage. Un autre stage dans une fiduciaire avait ainsi été trouvé pour M. A_____, stage qu'il n'avait pu achever car s'étant ensuite trouvé en arrêt de travail.

M. A_____ n'avait effectué que deux postulations en 2014-2015. C'était à tort qu'il avait eu une attitude passive et croyait qu'il appartenait à son employeur de lui trouver un emploi correspondant à ses facultés.

28) Le 2 juin 2017, M. A_____ a persisté dans ses conclusions.

L'art. 69 al. 1 des statuts concrétisait le principe de la proportionnalité qui commandait aux TPG, avant de licencier un employé pour des raisons médicales, de proposer à l'employé une autre place répondant à ses aptitudes.

En l'espèce, les TPG ne lui avaient jamais proposé un quelconque poste en vue de son reclassement. Il n'existait en outre dans le dossier aucune trace d'une quelconque procédure de reclassement ni d'une quelconque démarche entreprise par les TPG pour proposer un poste à M. A_____ et le reclasser au sein de l'entreprise. Le stage au sein du service comptabilité avait du reste été entièrement organisé et financé par l'OCAS.

En se retranchant derrière son absence – contestée – de postulation, les TPG transféraient sur l'employé l'obligation de moyens qui étaient la leur. Il était en outre faux qu'il n'existait matériellement aucun poste correspondant à ses aptitudes.

M. A_____ reprenait en outre son argumentation s'agissant de son grief de violation du droit d'être entendu.

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

EN DROIT

- 1) a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Sauf exceptions prévues par la loi, elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4a, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 (art. 132 al. 2 LOJ).

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

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

c. Selon l'art. 89 al. 1 des statuts, toute décision des TPG, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail, peut faire l'objet d'un recours à la chambre de céans.

d. Interjeté en temps utile et devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 62 al. 1 let. a LPA ; art. 89 al. 2 des statuts).

- 2) Les intimés soutiennent que la conclusion du recourant relative à l'allocation d'un montant de CHF 530'230.- au titre de la réparation de son dommage est irrecevable.

a. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA).

b. Selon une jurisprudence constante, les conclusions prises postérieurement au dépôt de l'acte créant le lien d'instance, notamment au stade la réplique, hors du délai de recours, sont irrecevables (ATA/397/2016 du 10 mai 2016 consid. 2 ; ATA/120/2016 du 9 février 2016 consid. 3 et les arrêts cités).

c. En l'espèce, dans son écriture du 24 mars 2016, le recourant a conclu pour la première fois à ce que les TPG soient condamnés à lui verser la somme de CHF 530'230.- au titre de réparation de son dommage.

On ne saurait suivre le recourant lorsqu'il soutient que celle-ci serait uniquement une précision de sa conclusion formulée dans son acte de recours du 9 novembre 2015. Certes, le recourant a conclu à la condamnation des intimés au versement d'une indemnité d'un montant correspondant, « au minimum », à quinze mois de son dernier traitement brut, toutefois cette conclusion s'inscrit dans le cadre de l'éventuel refus de réintégration de la part de l'établissement de droit public.

Or, la réparation de son dommage pour un montant de CHF 530'230.- constitue une prétention nouvelle indépendante du refus de réintégration par l'entreprise. Cela est d'ailleurs corroboré par l'argumentation juridique développée par le recourant à l'appui de ces deux prétentions.

Émise au-delà du délai de recours et devant être considérée comme étant nouvelle, cette conclusion est irrecevable.

3) Le recourant sollicite l'audition de plusieurs employés des TPG et de M. D_____, ainsi que la production par l'entreprise de plusieurs documents.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3).

b. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; ATA/695/2015 du 30 juin 2015 consid. 2a).

c. En l'espèce, la chambre administrative a procédé à une audience de comparation personnelle et d'enquêtes laquelle lui a permis de réunir et de préciser les faits pertinents. Elle dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause sur les griefs soulevés par le recourant, étant précisé que les pièces requises par le recourant ne sont pas susceptibles de modifier l'issue du présent litige.

Il ne sera dès lors pas donné aux autres requêtes d'instruction.

4) Le recourant soutient que son droit d'être entendu a été violé en ce sens qu'il n'aurait pas eu la possibilité de s'expliquer et de prendre connaissance de son dossier avant que la décision attaquée ne soit prise.

a. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) comprend également le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 p. 255).

b. Il est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 p. 285). Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 p. 103 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_47/2013 du 28 octobre 2013 consid. 4.2). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 p. 72). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 p. 197 s). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/52/2017 du 24 janvier 2017 consid. 4b).

c. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pourrait être prise à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5) et qu'elle ait connaissance de l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et leurs conséquences probables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_176/2015 du 9 février 2016 consid. 2.2 ; 8C_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.1.2). Il n'est par exemple pas admissible sous cet angle de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire, le collaborateur devant pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. En l'absence de délai uniformisé, un temps compris entre huit et dix jours est considéré comme raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 8C_817/2015 précité consid. 4.3.2 ; 8C_176/2015 précité consid. 2.2 ; ATA/1004/2016 du 29 novembre 2016 consid. 9a).

d. En l'occurrence, il ressort du dossier que le 29 septembre 2015 les intimés ont écrit au recourant lui fixant un délai au 9 octobre 2015 (dix jours) pour se déterminer « sur l'ensemble des faits abordés lors des entretiens » qu'il avait eus avec MM. B_____, C_____ et D_____.

Il est difficilement concevable que le futur du recourant n'ait pas été évoqué lors de ces différents entretiens au cours duquel le recourant pouvait librement faire valoir son point de vue. D'ailleurs, M. C_____ a précisé à l'audience d'enquêtes du 3 mai 2017 que cette mention était une référence à ce qui y avait été dit, notamment quant à l'absence de garantie pour un poste aux TPG, après la fin du stage. Cela dit et en tout état de cause, par ce courrier, les intimés ont accordé au recourant la possibilité de s'exprimer par écrit sur ce qu'ils envisageaient de faire dans le délai prévu par la jurisprudence fédérale, de sorte que son droit d'être entendu a été pleinement respecté.

S'agissant du courrier de réponse du mandataire du 6 octobre 2015, on peine à comprendre la raison pour laquelle les TPG n'ont pas au moins accusé réception de ce courrier en précisant que leur délai au 9 octobre 2015 était maintenu et/ou en mettant à sa disposition le dossier de son mandant. Toutefois, une éventuelle violation du droit d'être entendu a été réparée dans le cadre de la procédure de recours devant la chambre administrative. En effet, la LPA prévoit que le recours à la chambre de céans a un effet dévolutif complet et que celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 et 66 ss LPA), permettant une réparation d'une violation du droit d'être entendu. Par ailleurs, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer et de faire valoir l'entier de ses griefs dans son recours du 9 novembre 2015 et dans ses écritures subséquentes.

Le grief est écarté.

- 5) Le recourant reproche aux intimés de ne pas avoir tenu compte de l'élection de domicile auprès de son mandataire.

Selon l'art. 46 al. 2 LPA, les décisions sont notifiées aux parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, par écrit. Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

En l'espèce, force est de constater que d'une part, les intimés ont adressé au mandataire une copie de leur décision le 2 novembre 2015, soit dans le délai de recours, et que d'autre part, le recourant a pu interjeter un recours dans les délais et faire ainsi valoir ses droits devant la chambre de céans, de sorte qu'il n'a subi aucun préjudice de cette notification.

Le grief doit donc être écarté.

- 6) Le recourant soutient que la décision attaquée est insuffisamment motivée.

a. À teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours.

b. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique aussi pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité ou le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 138 I 232 consid. 51. ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 83 consid. 4.1 ; ATA/967/2016 du 15 novembre 2016 consid. 2b).

c. En l'espèce, s'il est vrai que la décision attaquée ne fait pas état des motifs conduisant au licenciement, celle-ci fait malgré tout directement référence au courrier du 29 septembre 2015. Or, sa lecture permet de comprendre sans difficulté les motifs qui ont fondé la décision querellée, en ce sens que les intimés n'avaient pas de poste à lui proposer et que compte tenu de son incapacité de reprendre sa fonction de conducteur, ils envisageaient de mettre un terme aux rapports de service qui les liaient.

Cette motivation n'a d'ailleurs pas échappé au recourant, puisqu'il a attaqué la décision sur ce point par-devant la chambre de céans. Dans la mesure où le recourant critique la pertinence de ce motif, il soulève une question de fond qui sera examinée ci-après.

Au regard de ce qui précède, les griefs de violations du droit d'être entendu du recourant sont écartés.

7) Le recourant soutient que les intimés ont violé le statut en ne mettant pas tout en œuvre pour le reclasser au sein de l'entreprise.

a. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).

b. Selon l'art. 69 du statut, si, pour des raisons médicales, un employé ne peut 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).

c. Cette même règle figure également notamment à l'art. 26 al. 2 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) ainsi qu'à l'art. 19 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers - RS 172.220.1), applicable aux employés fédéraux, selon lequel, avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

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 Cst. ; 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/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4).

d. En l'espèce, il est admis que le recourant n'est plus apte à exercer sa fonction de conducteur de bus, de sorte qu'en application de l'art. 69 al. 1 du statut, les intimés avaient l'obligation de mettre en œuvre tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé d'eux pour le reclasser.

Il ressort du curriculum vitae figurant au dossier que le recourant a, alors qu'il était employé par les intimés, obtenu le diplôme « ECDL Start » le 13 décembre 2013. De plus et toujours selon ce document, il a suivi des cours

d'anglais en vue de préparer le « Firts Certificate of English » dès mai 2014. En outre, en 2015, il a obtenu un diplôme d'aide-comptable délivré par l'IFAGE. Il a de plus suivi une formation sur « Access et Excel avancé » en février 2015 et une formation d'introduction aux marchés et produits financiers de février à juin 2015, toujours auprès de l'IFAGE. Il en découle que le recourant a pu acquérir différentes connaissances alors qu'il était inapte à exercer sa profession de conducteur de bus, mais toujours employé par les intimés.

Par ailleurs et en collaboration avec l'OCAS, les intimés ont organisé spécialement pour le recourant un stage pratique d'aide-comptable dans leur département de la comptabilité du 2 mars au 31 août 2015. Ils ont d'ailleurs fait en sorte que le recourant puisse concilier à la fois ce stage avec la poursuite de sa formation auprès de l'IFAGE, selon leur courrier du 6 mars 2015. À propos de ce stage pratique d'aide-comptable, le collaborateur de l'OAI a précisé à l'audience du 3 mai 2017 qu'il était clair qu'il n'y aurait pas de poste garanti à la fin de ce stage.

Enfin, les TPG ont remis au recourant un très bon certificat de travail intermédiaire daté du 15 septembre 2015.

Ces éléments pris dans leur ensemble permettent à la chambre administrative de constater que le recourant a bénéficié de la part des intimés de mesures dont l'objectif était de l'aider à retrouver son « employabilité » au sens des principes rappelés ci-dessus. Ils ont ainsi mis en œuvre tout ce qu'on pouvait raisonnablement exiger d'eux pour faciliter la reconversion professionnelle du recourant, étant relevé au surplus que différents entretiens ont été menés avec des interlocuteurs des intimés (un responsable développement individuel, un conseiller ressources humaines-exploitation, un responsable comptabilité, un responsable recrutement mobilité et formation) et un collaborateur de l'OAI pour discuter de la situation professionnelle du recourant, comme cela ressort des courriers du 6 mars et du 29 septembre 2015 figurant au dossier et de l'audience par-devant la chambre de céans du 3 mai 2017.

S'agissant des différents postes mis au concours par les intimés, seuls ceux postérieurs à l'accident du recourant seront discutés, puisque c'est la question du reclassement suite à son invalidité qui fait l'objet du litige.

Le recourant a postulé le 18 décembre 2013 pour un poste d'employé planification. Dans la mesure où il d'agissait d'un poste de stagiaire, ce qui ressort de sa lettre de candidature et de la réponse des TPG du 29 janvier 2014, c'est de manière conforme au droit que les intimés ont estimé qu'un tel poste ne pouvait pas lui convenir. Le fait que la personne engagée à l'époque soit encore en poste aux TPG n'est pas pertinent, dans la mesure où seul doit être pris en considération le libellé du poste pour lequel a postulé le recourant à l'époque.

S'agissant du poste d'aide-comptable mis au concours en mai 2015, il ne ressort pas du dossier que le recourant y aurait postulé. L'intéressé a d'ailleurs expliqué qu'il ne l'a pas fait en pensant qu'il était inutile de s'adresser aux ressources humaines, dans la mesure où le poste était promis à une personne en particulier. Or, le responsable développement individuel des TPG a précisé à l'audience du 3 mai 2017 qu'il y avait eu entre sept et huit postulations, de sorte qu'il ne s'agissait pas d'un poste spécialement ouvert pour une personne déterminée et qui serait repourvu en interne. Enfin, il s'agissait d'un poste à 60 % et non à 100 %.

Concernant sa candidature pour un poste de comptable du 12 juillet 2015, force est de constater qu'il ne bénéficiait pas du diplôme nécessaire pour l'exercice de cette fonction, de sorte que c'est à juste titre que les TPG n'ont pas retenu sa candidature.

Enfin et pour les autres postes auxquels fait référence le recourant dans ses écritures (les treize positions supplémentaires dans les roulements tram à la fin de l'année 2014, les deux personnes engagées pour la régularisation du trafic en septembre 2015, la personne engagée au bureau de roulement en octobre 2015 et les nonante-quatre postes nouvellement attribués dans le courant de l'année 2015), il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait postulé à ces postes, alors qu'il est attendu de l'employé de participer activement à son reclassement, selon la jurisprudence précitée qui peut s'appliquer mutatis mutandis au présent cas, puisque c'est le principe même du reclassement dont il est question et non pas le motif ayant conduit à sa mise en place. En tout état de cause et s'agissant plus particulièrement des postes de chauffeur de tram, selon le collaborateur de l'OAI, l'activité de chauffeur de tram est une activité presque aussi exigeante que celle de chauffeur de bus, de sorte qu'elle n'était pas une solution envisageable. Le conseiller ressources humaines-exploitation des TPG a d'ailleurs confirmé que lorsqu'une incapacité de conduire un véhicule était reconnue par leur médecin-conseil, elle valait pour tout type de véhicule.

Dans ces circonstances, l'art. 69 al. 1 du statut par rapport à la problématique du reclassement n'a pas été violé.

En prononçant le licenciement du recourant, les intimés n'ont ainsi pas violé leur statut. Partant, leur décision est conforme au droit, étant relevé qu'ils ont respecté le délai de congé prévu à l'art. 68 al. 2 let. d du statut (trois mois).

Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant.

- 8) Ce qui précède conduit au rejet du recours.

Vu l'issue du litige, 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). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, leur taille leur permettant de disposer d'un service juridique apte à assumer leur défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/1092/2015 du 13 octobre 2015 consid. 8 ; ATA/910/2015 du 8 septembre 2015 consid. 14 ; ATA/745/2014 du 23 septembre 2014 consid. 10).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 9 novembre 2015 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 10 octobre 2015 ;

met à la charge du recourant un émolument de CHF 1'000.- ;

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 Pierre Gabus, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat des Transports publics genevois.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. Mazza

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :