

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2804/2019-FPUBL

ATA/861/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 8 septembre 2020**

dans la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

représentée par Me Catarina Monteiro Santos, avocate

contre

**TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS**

représentés par Me Anne Meier, avocate

---

## EN FAIT

- 1) Le 18 mars 2019, les Transports publics genevois (ci-après : TPG) et Madame A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1991, ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée au terme duquel l'intéressée était engagée, dès le 1<sup>er</sup> avril 2019, en qualité de conductrice de trolleybus.

Les trois premiers mois de l'engagement étaient considérés comme temps d'essai, puis une analyse de prestations professionnelles interviendrait.

Le contrat (art. 1, intitulé « Temps d'essai ») indiquait de plus : « vous avez été informée et vous avez accepté le fait que dans le cadre de la formation continue et en fonction des besoins de l'entreprise, vous serez appelée à passer successivement et dans un délai de trois mois à partir de la date du début de la formation, les permis nécessaires pour assurer la conduite des trolleybus.

Si tel n'est pas le cas, l'entreprise se réserve le droit de résilier le contrat de travail selon les délais statutaires et sans indemnisation de part et d'autre ».

L'art. 2.1.2 dudit contrat prévoyait expressément que la non-réussite à l'examen après deux échecs entraînait la résiliation du contrat. Exceptionnellement, dans la filière trolleybus, la direction pouvait accorder une dérogation pour une troisième et ultime tentative.

- 2) En date des 17 et 22 mai 2019, Mme A\_\_\_\_\_ s'est trouvée en échec à la première, puis à la seconde tentative de l'examen intermédiaire écrit de sa formation.
- 3) Lors d'un entretien avec le responsable de la formation, Monsieur B\_\_\_\_\_, et l'aide formatrice, Madame C\_\_\_\_\_, le 22 mai 2019, il a été rappelé à Mme A\_\_\_\_\_ que, comme dit le premier jour de formation, un deuxième échec à l'examen intermédiaire était éliminatoire. Sa formation « s'arrêt[ait] là ».

Durant l'entretien, alors que le responsable de la formation cherchait à comprendre la raison de ses échecs consécutifs aux examens écrits, Mme A\_\_\_\_\_ était restée très vague, n'avait pas su s'autoévaluer, ne sachant pas dire clairement ce qu'elle avait mis en place pour sa formation. Elle savait depuis le deuxième jour de son entrée aux TPG, c'est-à-dire le 2 avril 2019, le travail personnel à fournir pour les étapes clés de cette formation (examen intermédiaire avec questionnaire à choix multiple [ci-après : QCM] de quarante questions, connaissances véhicules avec questionnaire de douze questions sur chaque véhicule « TB », examen enrouleurs puis examen pratique de conduite). Mme A\_\_\_\_\_ avait demandé à M. B\_\_\_\_\_ qu'il lui pose des questions afin de se rendre compte qu'elle connaissait son métier. Après avoir insisté, il lui avait posé

une question sur une panne soudaine « de 600v » d'un véhicule et Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas su répondre, malgré la reformulation de la question et l'exécution d'un dessin pour qu'elle comprenne mieux.

De plus, son comportement avait prêté le flanc à la critique. Plusieurs personnes s'étaient plaintes de son comportement nonchalant et hautain, ce qui n'avait pas joué en sa faveur.

- 4) Le 6 juin 2019, Mme A\_\_\_\_\_ a été reçue en entretien par le responsable de formation conduite et la conseillère en ressources humaines et exploitation lesquels, reprenant les étapes clés de la formation, l'ont informée que, au vu de ses deux échecs à l'examen intermédiaire écrit du permis de conduire de trolleybus et de son comportement inadéquat, les TPG avaient l'intention de mettre fin aux rapports de service.

Elle disposait d'un délai de dix jours pour se déterminer par écrit sur les faits abordés au cours des entretiens.

- 5) Le 13 juin 2019, Mme A\_\_\_\_\_ s'est déterminée.

La première session d'examens écrits du 17 mai 2019 n'avait pas été suivie d'une séance de « feedback ». Elle avait en conséquence reproduit certaines fautes lors de la seconde session qu'elle aurait pu éviter moyennant un tel entretien.

Depuis lors, elle avait analysé et compris les erreurs qui ne se répéteraient pas. Elle avait échoué uniquement à un QCM et non aux autres éléments de la formation.

Dès lors que, le 22 mai 2019, la question de la gestion du stress avait été évoquée, elle avait commencé à suivre une thérapie auprès d'un professionnel.

Les reproches quant à son comportement ne correspondaient pas à sa personne, ni aux commentaires qui lui avaient été faits suite à l'examen psychotechnique. Les malentendus en question avaient été dissipés depuis lors. Elle admettait son erreur s'agissant de faits constituant une violation de la loi fédérale sur la circulation routière du 19 décembre 1958 (LCR - RS 741.01).

- 6) Le 27 juin 2019, les TPG, par les signatures de Monsieur D\_\_\_\_\_, directeur général, et de Madame E\_\_\_\_\_, directrice des ressources humaines, ont résilié les rapports de service de Mme A\_\_\_\_\_ pendant le temps d'essai pour le 7 juillet 2019, au sens de l'art. 68 al. 2 let. a du statut du personnel des TPG (ci-après : le SP ou le statut). Ils ont repris et détaillé les motifs ressortant des entretiens antérieurs. S'agissant d'un apprentissage andragogique basé sur la participation proactive des élèves, il appartenait à Mme A\_\_\_\_\_ de prendre des initiatives lui permettant de comprendre ses erreurs à la suite de son premier échec. Elle ne s'était manifestement pas approprié cette démarche.

En outre, son comportement avait été parfois inadéquat par rapport à ses collègues (attitude nonchalante). Elle avait enfreint des règles internes en stationnant son véhicule personnel sans autorisation à un endroit interdit et avait été aperçue conduisant son véhicule personnel alors qu'elle téléphonait.

- 7) Le 24 juillet 2019, Mme A\_\_\_\_\_ – agissant en personne – a saisi la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) d'un recours contre la décision précitée.

Elle avait effectivement échoué à deux reprises au QCM, mais elle n'avait eu aucune information sur les erreurs commises, dont certaines à deux reprises. Elle avait réussi tous les autres examens. Son comportement avait été apprécié par ses collègues et les formateurs, à l'exception de l'aide formatrice, laquelle avait eu des attitudes douteuses. Elle avait une liste d'environ cinquante personnes qui relevaient ses compétences et ses qualités humaines.

Elle demandait à pouvoir finir sa formation avec l'espoir d'être réengagée.

- 8) Le 2 septembre 2019, les TPG ont conclu au rejet du recours.

Ils étaient en tout état opposés à la réintégration de l'intéressée. Le licenciement, prononcé pendant le temps d'essai, reposait sur des faits établis et dûment justifiés.

La formation des conducteurs de trolleybus commençait par un volet théorique qui devait être réussi avant que la formation pratique ne débute. Cette formation théorique impliquait que l'élève-conducteur prouve qu'il connaissait les dispositions relatives à la circulation, ainsi que les fonctions des dispositifs de direction et de freinage des trolleybus. Mme A\_\_\_\_\_ avait subi un double échec à cet examen. Elle avait aussi eu un comportement au sein de l'entreprise révélant une attitude inadéquate et elle avait commis une infraction à la LCR dont son formateur avait été le témoin direct.

- 9) Le 6 décembre 2019, Mme A\_\_\_\_\_ – cette fois assistée d'une avocate – a maintenu son recours. Elle a conclu principalement à sa réintégration au sein des TPG, subsidiairement à l'octroi d'une indemnité d'un montant équivalent à huit salaires mensuels, soit de CHF 38'351.05.

Rien ne prévoyait que le QCM, à lui seul, soit éliminatoire. Les TPG devaient s'assurer de la bonne formation des conducteurs, ce qui n'était pas le cas lorsque ces derniers étaient livrés à eux-mêmes, comme en l'espèce.

Les reproches quant à son comportement étaient infirmés par les tests psychologiques auxquels elle avait été soumise.

L'infraction à la LCR avait eu lieu bien avant l'échec au premier QCM et avait simplement été signalée par son formateur, sans autre suite.

- 10) En annexe à un courrier du 20 décembre 2019, les TPG ont adressé à la chambre administrative les deux « Feuilles de réponse » pour questionnaire de théorie de l'examen passé par la recourante les 17 et 22 mai 2019. Il en ressort qu'elle a dû répondre à quarante questions et a fait sept fautes au premier, respectivement cinq au second.
- 11) Le 10 janvier 2020, les TPG ont transmis à la chambre administrative un « règlement », demandé par la recourante dans son écriture du 6 décembre 2019. Il s'agit d'un extrait du manuel d'exploitation des TPG (ci-après : manuel d'exploitation), dans sa version au 1<sup>er</sup> novembre 2019, soit un instrument à usage interne dont les dispositions topiques, qui figurent sous chiffre 5, sous le titre « Formation et développement des compétences », seront reprises dans la mesure nécessaire dans la partie en droit du présent arrêt.

Sous chiffre 5, il traite de la « Formation et développement des compétences ». Sous ch. 5.3, art. 4, il mentionne les conditions d'admission, à savoir :

« Les conditions d'admission sont définies par celles qui prévalent lors de l'engagement d'un conducteur au sein des TPG, soit :

- avoir terminé sa scolarité obligatoire et avoir un niveau au CFC ou jugé équivalent ;
- être âgé au minimum de 21 ans ;
- être en possession du permis de conduire catégorie B depuis au moins trois ans ;
- aucune infraction grave au Code de la route ».

- 12) Le 28 janvier 2020, Mme A\_\_\_\_\_ s'est déterminée sur ce document.

Il en ressortait que, pour réussir la filière trolleybus, trois modules devaient être acquis, le premier consistant en un QCM de trente questions. Or, le QCM auquel elle avait été soumise en comportait quarante de sorte qu'il ne pouvait pas être éliminatoire. De plus, ce questionnaire n'était pas corrigé et elle ignorait encore quelles étaient les réponses erronées.

- 13) Le 29 juin 2020, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle.

a. Mme A\_\_\_\_\_ a expliqué qu'après avoir terminé sa scolarité obligatoire, elle avait suivi une année de cours de pré-formation à Fribourg, avant de l'interrompre en raison d'une situation privée très complexe. À 18 ans, elle avait accouché de sa fille dont elle s'était occupée. Elle avait ensuite travaillé dans la restauration, puis dans une discothèque, puis dans la livraison de médicaments en

externe pour le compte des Hôpitaux universitaires de Genève. Elle avait retrouvé du travail depuis le 2 juin 2020 dans le transport de personnes à mobilité réduite. Elle souhaitait toutefois toujours travailler pour les TPG, puisque c'était son rêve.

Elle a détaillé son activité durant ses deux premiers jours aux TPG. Elle avait eu une formation pratique au cours de laquelle elle avait pu conduire des trolleybus. Elle avait reçu beaucoup de documents et de livres pour connaître notamment ce véhicule, la signalisation, la prise en charge des personnes à mobilité réduite, etc. Elle avait pour ce faire trois ou quatre documents différents à disposition dont elle devait prendre connaissance en l'espace d'environ un mois. Elle avait travaillé tant sur sa place de travail qu'à la maison. Les connaissances acquises pour passer le permis de voiture lui avaient été utiles en matière de circulation. Elle avait immédiatement compris qu'elle avait échoué à sa première tentative d'examen puisqu'elle en avait reçu immédiatement les résultats. Elle n'avait toutefois reçu ni le QCM, ni le corrigé, malgré la demande faite à Mme C\_\_\_\_\_. Elle avait eu sept fautes sur quarante questions alors qu'un maximum de quatre fautes était toléré pour réussir. Elle avait disposé de quelques jours seulement entre les deux examens. Elle n'avait donc pas été aiguillée ni n'avait reçu un quelconque retour après ce premier examen. Il était difficile pour ne pas dire impossible de savoir où étaient ses fautes sur les quarante questions. Du 17 au 22 mai 2019, elle avait lu le livre spécifique aux trolleybus et avait discuté de la matière avec ses collègues du même groupe qu'elle qui avaient réussi le QCM. Elle était seule, avec un collègue, le 22 mai 2019 pour passer le second QCM, sous l'autorité de Mme C\_\_\_\_\_. Cela changeait quelque chose pour elle dans la mesure où elle avait eu des rapports tendus avec Mme C\_\_\_\_\_ et même une altercation, en avril 2019. Elle avait appris de M. B\_\_\_\_\_ que Mme C\_\_\_\_\_ lui avait fait passer le même QCM que lors de sa première tentative. Elle n'avait pas compris qu'il y avait un nombre de passages limités pour réussir le premier QCM intermédiaire, auquel elle avait échoué. Par la suite, elle avait eu accès à ce premier QCM, qui ne comportait toutefois que des cases avec ses propres croix et les corrections. Sans les questions, il ne lui était pas possible de savoir à laquelle elle avait donné une mauvaise réponse.

Elle s'est expliquée sur le fait qu'elle se trouvait au téléphone dans son véhicule à la sortie du dépôt de la Jonction ainsi que le parcage de la voiture d'un tiers non muni du macaron nécessaire sur un parking réservé aux employés des TPG. Elle n'avait eu connaissance du reproche d'une attitude nonchalante, à savoir selon elle le fait de ne pas être souriante, qu'après son licenciement.

b. Le représentant des TPG a dit ignorer quel poids les TPG auraient donné, en cas de réussite du double examen théorique, aux critiques de nonchalance, de la LCR et de stationnement interdit reprochés à la recourante. Il se référait à la jurisprudence qui considérait qu'un conducteur des TPG, vu ses responsabilités en

matière de sécurité, devait être irréprochable, y compris dans la conduite de son véhicule privé.

- 14) Appelés à se déterminer à la suite de l'audience de comparution des parties, les TPG ont, le 16 juillet 2020, conclu à l'irrecevabilité des conclusions prises par la recourante dans ses écritures du 6 décembre 2019, en particulier celle subsidiaire en un versement d'une indemnité, pour cause de tardiveté. Il n'était de plus pas établi qu'elle se fût valablement opposée à son licenciement comme le prescrivait l'art. 71 du statut.

Au fond, les TPG persistaient intégralement dans les considérations exposées dans leurs observations du 2 septembre 2019, rappelant que le licenciement était intervenu pendant le temps d'essai en raison du double échec à l'examen intermédiaire, du comportement de la recourante au sein de l'entreprise et des infractions à la LCR dont son formateur et ses collègues avaient été témoins directs et qu'elle avait reconnues. Les enquêtes n'avaient fait que confirmer les motifs invoqués à l'appui du licenciement permettant de douter légitimement de la conscience professionnelle de la recourante, de même que de ses capacités à devenir conductrice de trolleybus. Son comportement, en particulier les infractions à la LCR, constituait une entrave au bon fonctionnement de l'entreprise. Dès lors, il existait un motif dûment justifié de mettre fin au contrat de travail pendant le temps d'essai, la poursuite des rapports de services n'étant objectivement pas dans l'intérêt de l'entreprise. Les TPG rappelaient qu'ils s'étaient d'ores et déjà opposés à une éventuelle réintégration de la recourante.

- 15) Dans ses observations du 17 juillet 2020, Mme A\_\_\_\_\_ a persisté dans les termes et conclusions de ses précédentes écritures. Elle relevait l'incapacité du représentant des TPG à répondre aux questions posées sur la mise en œuvre du règlement en lien avec la formation à suivre et suivie par les nouveaux membres des TPG, la transmission des règles à l'employé respectivement la compréhension qu'il en avait par la suite, démontraient que la pratique des TPG n'était pas si évidente, contrairement à ce qu'ils tentaient de faire croire. Ces derniers n'étaient pas parvenus à démontrer que l'échec au QCM était éliminatoire ou qu'il n'existait pas de différence entre ce QCM et le QCM de certification, ou encore la procédure suivie en cas d'échec. Les TPG n'avaient pas démontré avoir transmis à Mme A\_\_\_\_\_ les questions auxquelles elle avait dû répondre. Le règlement de formation n'avait pas été produit. Or, conformément à la loi fédérale applicable en la matière, ce règlement était indispensable et relevait de la compétence des TPG. S'agissant des autres critiques formulées à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_, il ne pouvait en être tenu compte à défaut d'avertissement formel.
- 16) Les parties ont été informées que la cause était gardée à juger par courrier du 20 juillet 2020.

## EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2)
  - a. Selon l'art. 65 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (al. 1). Il contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve (al. 2).
  - b. Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, la jurisprudence fait preuve d'une certaine souplesse s'agissant de la manière par laquelle sont formulées les conclusions du recourant. Le fait qu'elles ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est, en soi, pas un motif d'irrecevabilité, pour autant que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/821/2018 du 14 août 2018 consid. 2 ; ATA/1243/2017 du 29 août 2017 consid. 2a).
  - c. En l'espèce, la recourante, agissant dans un premier temps en personne, a conclu à ce qu'il soit ordonné aux TPG de lui « permettre de finir sa formation, avec l'espoir d'être réengagée ». Sous la plume de son conseil le 6 décembre 2019, elle a maintenu son recours, concluant principalement à sa réintégration au sein des TPG, subsidiairement à l'octroi d'une indemnité d'un montant équivalent à huit salaires mensuels, soit de CHF 38'351.05. La recourante n'a ainsi, dans le délai légal, pas pris de conclusions formelles en annulation de la décision. L'on comprend toutefois de son recours qu'elle contestait le bien-fondé de la décision des TPG du 27 juin 2019 et en sollicitait l'annulation. Le recours est ainsi recevable sur ce point. La question de la recevabilité de la conclusion subsidiaire en octroi d'une indemnité, déposée au-delà du délai de recours, peut demeurer ouverte au vu des développements qui suivent.
- 3)
  - 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 137 II 266 consid. 3.2). 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 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 32 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2).

b. La recourante a préalablement requis son audition, ainsi que la production d'un « règlement » par les TPG, étant relevé que ces derniers ont expliqué dans leur courrier du 10 janvier 2020 qu'il s'agissait en réalité du manuel d'exploitation dont les dispositions topiques, en lien avec la formation des agents des TPG, ont été produites. Il a ainsi été fait droit à ses deux demandes.

- 4) Le litige porte sur la conformité au droit du licenciement de la recourante pour le 7 juillet 2019, étant relevé qu'elle ne conteste pas, à juste titre, que la procédure ayant mené à la décision de résiliation des rapports de travail du 27 juin 2019 l'ait été conformément aux exigences formelles. Elle conteste uniquement le bien-fondé de cette décision.

À teneur de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

- 5) 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).

b. Conformément à l'art. 2 du statut, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), ainsi que par le statut, son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3). Le règlement d'application du statut du personnel adopté le 1<sup>er</sup> 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).

c. Selon l'art. 68 du statut traitant des délais de congé, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai (ch. 1). Le contrat de travail peut être résilié

moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine pendant les trois premiers mois (temps d'essai ; al. 2 let. a).

d. Il ressort de son art. 71 que la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant les délais de congés (ch. 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 (ch. 2). Aucun motif abusif, au sens de l'art. 336 du code des obligations, ne peut être considéré comme justifié.

e. S'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié. Si l'entreprise s'y oppose ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (art. 70 ch. 1 statut). 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 cent quatre-vingt jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (ch. 2).

6) Il est constant que la recourante est entrée au service des TPG, en qualité de conductrice de trolleybus, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 et qu'elle se trouvait dans le temps d'essai au moment de la résiliation des rapports de service le 27 juin 2019. Il ressort de son contrat que cette période d'essai durerait trois mois après laquelle une analyse de prestations professionnelles interviendrait. Il y est aussi expressément indiqué qu'elle avait été informée et avait accepté le fait que dans le cadre de sa formation continue et en fonction des besoins de l'entreprise, elle serait appelée à passer successivement et dans un délai de trois mois à partir de la date du début de sa formation, les permis nécessaires pour assurer la conduite des trolleybus. Si tel n'était pas le cas, l'entreprise se réservait le droit de résilier le contrat de travail selon les délais statutaires et sans indemnisation de part et d'autre. La non réussite à l'examen après deux échecs entraînait la résiliation du contrat. Exceptionnellement, dans la filière trolleybus, la direction pouvait accorder une dérogation pour une troisième et ultime tentative.

7) Il convient aussi d'analyser si l'échec aux examens qui fonde la résiliation était fondé.

a. Il ressort de l'art. 18 de l'ordonnance d'exécution de la loi sur les entreprises de trolleybus du 6 juillet 1951 (ordonnance sur les trolleybus - RS 744.211) que la formation des conducteurs incombe aux entreprises concessionnaires de trolleybus (al. 1). Les élèves-conducteurs doivent d'abord être instruits sur les règles de la circulation, le mécanisme des véhicules, la disposition et le fonctionnement des installations électriques, ainsi que sur les particularités techniques de

l'exploitation (al. 2). La formation pratique des candidats qui ne sont pas détenteurs d'un permis de conduire valable pour voitures automobiles lourdes débute avec la conduite d'un camion lourd. Ensuite, sous le contrôle de l'expert cantonal des automobiles, les candidats subissent la première partie de leur examen de conduite (art. 19 al. 4). Pour les candidats reconnus aptes, la formation pratique se poursuit sur des trolleybus (al. 3). Le programme de l'apprentissage est fixé par l'office, d'entente avec l'autorité cantonale compétente pour la circulation des véhicules à moteur, pour chaque entreprise de trolleybus en particulier. L'admission à l'examen final est subordonnée à la condition que les candidats au permis de conduire, compte tenu de l'apprentissage, aient conduit un trolleybus ou une voiture automobile lourde et un trolleybus pendant soixante heures au moins (al. 6).

Selon l'art. 19 de l'ordonnance sur les trolleybus, traitant de l'examen des conducteurs, pour l'admission à l'examen de conduite après l'apprentissage visé par l'art. 18 al. 4 et 5, ou pour la seconde partie de l'examen mentionnée à l'art. 18 al. 3, l'entreprise doit présenter : une attestation certifiant que le candidat a effectué l'apprentissage prescrit par l'art. 18 (let. a) ; un rapport d'examen attestant que le candidat possède des connaissances approfondies sur le mécanisme des véhicules et qu'il est suffisamment familiarisé avec les particularités des installations électriques (let. b). L'examen des conducteurs est effectué par les experts cantonaux des automobiles conformément aux prescriptions de la présente ordonnance (art. 19 al. 2). Le requérant doit prouver qu'il connaît les dispositions relatives à la circulation, ainsi que les fonctions des dispositifs de direction et de freinage des trolleybus. Il doit démontrer qu'il est maître de son véhicule dans n'importe quelle situation et qu'il sait conduire sans gêner la circulation, ni en compromettre la sécurité (al. 3). Si l'examen de conduite est effectué en deux parties, la première se rapportera à la connaissance des règles de la circulation et à l'aptitude à diriger un camion lourd, la seconde à la conduite d'un trolleybus dans les conditions prévues à l'al. 3 (al. 4).

b. Selon le ch. 5.3.1 du manuel d'exploitation, certes dans sa version au 1<sup>er</sup> novembre 2019 mais dont il n'est pas soutenu que le contenu aurait été modifié sur les points pertinents dans le cas d'espèce, prévoit en son art. 4 que les conditions d'admission sont définies par celles qui prévalent lors de l'engagement d'un conducteur au sein des TPG, à savoir avoir terminé sa scolarité obligatoire et obtenu un niveau CFC ou jugé équivalent, être âgé d'au minimum 21 ans, être en possession du permis de conduire B depuis au moins trois ans et n'avoir commis aucune infraction grave au code de la route.

Son art. 7 traite de la formation des nouveaux engagés. Les TPG s'engagent à dispenser l'entier de la formation de chacune des filières. La formation de base du conducteur est de 362 heures pour la filière trolleybus, de 509 heures pour la filière autobus est de 234 heures pour la filière tramway. Les durées des périodes

de formation sont détaillées dans les programmes de formation spécifiques à chaque filière. Le contenu de la formation au certificat de conducteur en transports publics est composé de trois modules pour les filières trolleybus (dont le détail figure à l'art. 9 let. a), sanctionnés par trois attestations distinctes et un permis de conduire (ch. 5.3.2, art. 4). Les conditions de réussite des modules figurent, pour la filière trolleybus, sous cette même section à l'art. 10. Au terme du module 1, l'attestation est délivrée lorsque le candidat, à l'issue d'un QCM de trente questions, obtient le nombre de bonnes réponses minimums requis. Pour le module 2, l'attestation des heures de conduite est délivrée après 60 heures minimales de conduite. Le permis de conduire trolleybus est délivré lorsque le candidat a réussi l'examen pratique. Le module 3 est réussi et l'attestation délivrée lorsque le candidat, à l'issue de l'audit de mise en service, satisfait les critères d'évaluation.

- 8) a. La recourante ne conteste pas en l'espèce avoir échoué à deux reprises au QCM sanctionnant sa formation théorique ni avoir reçu l'information le premier jour de son arrivée qu'un deuxième échec à l'examen intermédiaire serait éliminatoire. Elle se plaint en revanche, de ne pas avoir, après la première session du 17 mai 2019, bénéficié d'une séance de « feed-back » qui lui aurait permis d'éviter des erreurs, d'avoir par deux fois dû répondre à quarante questions et non trente, de ne pas avoir bénéficié d'une troisième tentative et d'avoir dans le cadre de la seconde eu sa formatrice comme examinatrice.

De leur côté, les TPG estiment que s'agissant d'un apprentissage andragogique basé sur la participation proactive des élèves, il appartenait à la recourante de prendre des initiatives pour comprendre ses erreurs suite à son premier échec. Elle ne s'était manifestement pas appropriée cette démarche de sorte qu'elle avait reproduit certaines fautes lors de la seconde session. Les conditions d'examen résultaient avant tout du droit fédéral, soit de l'ordonnance sur les trolleybus.

b. La chambre administrative relève que la recourante était au bénéfice d'un permis de conduire B au moment de son entrée en fonction auprès des TPG, de sorte qu'elle connaissait déjà les modalités de passage d'un examen QCM en la matière. Si effectivement le correctif d'un tel examen n'est pas d'une grande aide pour l'élève conducteur pour la compréhension de ses erreurs, une nouvelle tentative implique notoirement de reprendre l'intégralité de la matière. Dans ces conditions, il n'appartenait pas aux personnes chargées de la formation de la recourante d'aborder avec elle chacune des questions auxquelles elle avait donné une fausse réponse et de lui indiquer la réponse attendue. C'était au contraire à elle de faire l'effort de revoir la matière soumise à examen, quand bien même seulement cinq jours ont séparé ses deux tentatives, étant relevé qu'elle ne prétend pas ne pas avoir été en possession des documents nécessaires à son apprentissage et que la seconde personne ayant passé l'examen en même temps qu'elle l'a réussi.

Il est exact qu'elle a eu à répondre à quarante questions et non pas à trente comme indiqué dans le manuel d'exploitation. Il sera néanmoins relevé qu'elle ne s'en est pas plainte à l'issue de la première tentative, nonobstant son échec. Le nombre de questions à cet examen n'était au demeurant pas une condition fixée au niveau fédéral. Enfin, elle ne conteste pas que plus de quatre fautes audit examen aient été éliminatoires. Le nombre de questions n'a au demeurant pas empêché l'autre candidat de réussir cet examen.

Elle prétend qu'elle aurait ignoré que l'échec à la seconde tentative serait éliminatoire. Elle ne peut être suivie dans la mesure où il ressort clairement de son contrat que ce ne serait qu'à titre exceptionnel qu'elle pourrait être éligible à une troisième tentative, possibilité qui lui a été refusée compte tenu de l'ensemble des circonstances de son parcours au sein des TPG jusque-là.

Enfin, elle ne saurait valablement soutenir que ses relations tendues avec sa formatrice seraient la cause de son deuxième échec. Cette dernière n'avait en effet aucune marge de manœuvre dans le corrigé d'un QCM, au contraire de ce qui aurait pu être le cas pour l'appréciation d'un raisonnement écrit ou d'un examen oral. La seule présence de cette personne au moment de l'examen, si cela a pu constituer un stress supplémentaire pour la recourante, n'est pas de nature à invalider les examens.

Ainsi, c'est à juste titre que les TPG ont considéré que la recourante avait échoué à l'examen théorique nécessaire à l'obtention de son permis de conductrice de trolleybus.

Compte tenu de ces circonstances, les TPG étaient déjà légitimés, durant la période d'essai, et comme expressément mentionné dans le contrat d'engagement, à résilier les rapports de service.

S'y ajoute que la recourante, qui l'admet, a durant sa période d'essai commis une infraction à la LCR en conduisant son véhicule privé, en sortant d'un dépôt des TPG, tout en téléphonant. Or, c'est à juste titre que les TPG relèvent qu'il doit et peut être attendu de tout conducteur de véhicules de transports publics qu'il soit irréprochable au volant, tant durant les heures de travail que dans la vie privée.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante. Les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de fondement et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation d'autant plus grand en période d'essai, de retenir que les prestations professionnelles de la recourante étaient insuffisantes.

Partant, la décision de licenciement prise par les TPG n'est pas arbitraire, respecte le principe de la proportionnalité et est, en tous points, conforme au droit.

Compte tenu de cette issue, la conclusion de la recourante au paiement d'une indemnité ne sera pas examinée.

Mal fondé, le recours sera donc rejeté.

- 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (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/78/2020 précité consid. 7 et les arrêts cités).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 24 juillet 2019 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision des Transports publics genevois du 27 juin 2019 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ;

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

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

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

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

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

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

communiqué le présent arrêt à Me Catarina Monteiro Santos, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Anne Meier, avocate des Transports publics genevois.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Payot  
Zen-Ruffinen et Lauber, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. Rodriguez Ellwanger

le président siégeant :

M. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :