

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/420/2019-FPUBL

ATA/84/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 janvier 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1963, est employé des Transports publics genevois (ci-après : TPG) depuis le 1^{er} avril 1987.
- 2) Le 1^{er} janvier 1999 est entré en vigueur le statut du personnel des TPG (ci-après : SP), dont l'art. 37 ch. 1 à 3 a la teneur suivante :
Art. 37 Maladie
 1. Le traitement est versé à l'employé durant 720 jours, en cas d'absence due à la maladie dûment attestée par certificat médical.
 2. Une reprise du travail, d'au moins 50 % et durant 30 jours consécutifs, est considérée comme une interruption d'absence. Une reprise du travail inférieure à 30 jours n'interrompt l'absence que si la nouvelle absence n'est pas attribuée à la même maladie.
 3. Le plein traitement est versé à l'employé durant 720 jours civils au maximum – en tenant compte des interruptions d'absence – durant une période de 900 jours.
 4. Le traitement peut être réduit ou supprimé en cas d'abus ou de faute grave de l'employé.
- 3) Le 24 octobre 2018, les TPG ont établi une note à l'attention des représentants syndicaux intitulée « modalités de calcul des jours d'absence en cas de maladie - art. 37 SP ».

Au vu du taux d'absentéisme en constante augmentation au sein de l'entreprise, l'art. 37 SP devait être réinterprété, eu égard à la pratique adoptée par les autres employeurs de droit public, qui prenaient en compte les jours bruts d'absence, et non les jours nets. À compter du 1^{er} août 2018, l'art. 37 SP devait être interprété dans le sens où les jours d'absence ne tenaient pas compte du taux d'activité de l'employé ni de son taux d'absence, de sorte que toute absence était décomptée comme un jour entier. Il en résultait que le crédit de 720 jours au sein du délai cadre de 900 jours était consigné en temps, indépendamment d'une capacité de travail résiduelle, si bien que le crédit de l'employé ne dépassait jamais 720 jours, contrairement à la pratique antérieure. Ainsi, l'employé engagé à 100 % qui était malade à 50 % avait droit à 100 % de son salaire durant 720 jours, et le fait qu'il conservait une capacité de travail résiduelle à hauteur de 50 % n'avait pas pour conséquence d'allonger la durée pendant laquelle son traitement lui était versé, solution qui avait été pratiquée par le passé.

- 4) Entre 2016 à 2018, M. A_____ a été en incapacité de travail résultant d'une maladie, attestée par divers certificats médicaux, à savoir :

Du	Au	Nombre de jours	Taux d'incapacité
11.07.2016	11.07.2016	1	100 %
15.12.2016	15.12.2016	1	100 %
12.01.2017	12.01.2017	1	100 %
10.03.2017	16.03.2017	7	100 %
08.05.2017	08.05.2017	1	100 %

Du	Au	Nombre de jours	Taux d'incapacité
17.07.2017	17.09.2017	63	100 %
18.09.2017	26.12.2017	100	50 %
27.12.2017	31.12.2017	5	100 %
01.01.2018	31.03.2018	90	50 %
01.04.2018	20.05.2018	50	30 %
21.05.2018	30.06.2018	41	20 %
01.07.2018	10.07.2018	10	10 %
11.07.2018	12.07.2018	2	100 %
13.07.2018	13.07.2018	1	10 %
14.07.2018	16.07.2018	3	100 %
17.07.2018	30.08.2018	45	10 %
31.08.2018	31.08.2018	1	100 %
01.09.2018	30.10.2018	60	10 %
31.10.2018	31.10.2018	1	100 %
01.11.2018	27.11.2018	27	10 %
28.11.2018	30.11.2018	3	100 %
01.12.2018	21.12.2018	21	10 %.

- 5) Le 31 octobre 2018, les TPG ont informé M. A_____, compte tenu de son absence prolongée et du fait qu'une éventuelle date de reprise n'avait pas été fixée, de son droit en matière de couverture de perte de gain en cas d'absence pour maladie, qui prenait fin le 30 juin 2019, en application de l'art. 37 SP, lequel limitait la durée des prestations à 720 jours civils sur une période de 900 jours civils consécutifs.
- 6) Le 30 novembre 2018, M. A_____ a contesté la teneur de ce courrier, au motif que la référence à l'art. 37 SP était incomplète, puisque le ch. 2 de cette disposition, qui trouvait application à son cas, n'avait pas été pris en compte. Au cours des 900 derniers jours, il avait ainsi eu plusieurs interruptions d'absences, à savoir des périodes de plus de 30 jours consécutifs pendant lesquels il avait repris le travail à plus de 50 %, qui ne pouvaient être prises en compte dans le décompte des 720 jours de droit au salaire, la nouvelle pratique instaurée à compter du 1^{er} août 2018 ne modifiant en rien cette situation. Il les invitait par conséquent à lui confirmer que son droit au salaire ne prendrait pas fin au 30 juin 2019 et, dans le cas contraire, à rendre une décision formelle comportant la voie et le délai de recours.
- 7) Par courrier du 19 décembre 2018, les TPG ont répondu à M. A_____ que la teneur de sa lettre du 30 novembre 2018 n'était pas exacte, sa référence aux 900 jours écoulés étant erronée. Ainsi, le délai de 900 jours prévu « par l'art. 37 al. 4 SP » (sic) n'était pas prolongeable et, à son issue, le droit au salaire en cas d'incapacité de travailler était épuisé. Des démarches devaient ensuite être entreprises auprès de l'assurance-invalidité.
- Cet envoi ne comportait aucune autre indication ni mention de la voie ni du délai de recours.
- 8) À compter du 22 décembre 2018, M. A_____ a repris son travail à 100 %.

- 9) Par acte du 1^{er} février 2019, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre le courrier des TPG du 19 décembre 2018, concluant principalement à son annulation, à ce qu'il soit constaté que son droit au traitement en cas de maladie ne prenait pas fin le 30 juin 2019 et à l'octroi d'une indemnité de procédure, subsidiairement à ce que l'existence d'un déni de justice soit constatée et qu'une décision formelle soit rendue au sujet de la fin de son droit au traitement en cas de maladie.

Même si le courrier litigieux ne respectait pas les exigences formelles prévues pour les décisions, sa lecture permettait néanmoins de comprendre que les TPG maintenaient leur précédente position. Ceux-ci avaient éludé la problématique des interruptions d'absences prévues à l'art. 37 ch. 2 et 3 SP, lesquelles ne pouvaient être prises en compte dans le calcul des 720 jours civils sur une période de 900 jours civils. Les TPG s'étaient limités à énoncer des phrases dénuées de pertinence pour son cas. Puisque les TPG avaient adopté de manière autonome le SP, il ne leur appartenait pas de s'aligner sur la pratique des autres employeurs de droit public, dont la réglementation ne prévoyait du reste pas de disposition similaire à l'art. 37 ch. 2 SP. Il en résultait que les jours d'absence pour des incapacités de travail entre 10 % et 50 % ne pouvaient être pris en compte pour l'application de l'art. 37 ch. 3 SP, de sorte que la durée maximale de 720 jours d'indemnisation, en tenant compte des interruptions d'absences durant une période de 900 jours, n'était pas atteinte le 30 juin 2019.

- 10) Le 12 avril 2019, les TPG ont conclu à l'irrecevabilité du recours et, sur le fond, à son rejet.

Le courrier litigieux n'était pas une décision, puisqu'il se limitait à transmettre à M. A_____ des informations générales et abstraites sur la mise en œuvre de l'art. 37 SP, qui s'appliquaient à l'ensemble du personnel. M. A_____ n'avait pas non plus qualité pour recourir, à défaut de disposer d'un intérêt digne de protection pour ce faire supérieur aux autres employés, étant précisé qu'il avait recouvré sa pleine capacité de travail, de sorte qu'il n'était plus concerné par l'art. 37 SP.

- 11) Le 24 avril 2019, le juge délégué a accordé aux parties un délai au 24 mai 2019 pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.

- 12) Le 24 mai 2019, M. A_____ a persisté dans les conclusions et termes de son recours.

Il précisait que dans la mesure où il contestait les fondements juridiques sur lesquels reposait l'information concrète donnée par les TPG, il disposait d'un intérêt digne de protection à recourir.

- 13) Le 24 mai 2019, les TPG ont persisté dans leurs précédentes conclusions, précisant que si la chambre administrative admettait la recevabilité du recours, un délai devait leur être accordé pour se prononcer sur le fond du litige.
- 14) Le 28 mai 2019, le juge délégué a rappelé aux TPG qu'à aucun moment la cause n'avait été gardée à juger sur partie, de sorte qu'il leur appartenait de se déterminer également sur le fond du litige. À titre exceptionnel, un délai au 14 juin 2019 leur était accordé pour se déterminer sur le fond du recours de M. A_____, lequel pouvait éventuellement exercer son droit à la réplique jusqu'au 28 juin 2019, après quoi la cause serait gardée à juger.
- 15) Le 14 juin 2019, les TPG se sont prononcés sur le fond du recours, persistant dans leurs précédentes conclusions.

En l'état, les aspects particuliers du cas de M. A_____ ne pouvaient être tranchés, puisqu'au vu de la fin de son incapacité de travail, il n'était pas possible de déterminer le moment auquel arrivait à échéance son droit au traitement.

L'art. 37 ch. 2 SP, qui avait été introduit dans le but de favoriser le retour au travail et de limiter l'absentéisme des collaborateurs, permettait à partir de 30 jours consécutifs de reprise du travail à une capacité minimale de 50 % d'interrompre l'écoulement du délai de 720 jours. À l'issue de ces 30 jours, si l'employé ne recouvrait pas sa pleine capacité de travail mais demeurait en incapacité à un taux entier ou partiel, le délai de 720 jours reprenait son cours jusqu'à son épuisement. Ainsi, seuls 30 jours pouvaient être pris en compte pour l'interruption des 720 jours à l'intérieur de la période cadre de 900 jours, et non pas tous les jours de reprise de travail à au moins 50 %, comme le soutenait à tort M. A_____, sous peine de conduire à une inégalité entre les employés et de vider de son sens la distinction entre le délai de 720 jours du droit au traitement susceptible d'être interrompu et la période cadre de 900 jours.

- 16) Le 28 juin 2019, M. A_____ a persisté dans les conclusions et termes de son recours.

L'interprétation de l'art. 37 ch. 2 SP à laquelle se livraient désormais les TPG ne trouvait aucun fondement dans son texte, qui permettait de comprendre que la durée de 30 jours était la durée minimale de reprise à 50 % nécessaire pour interrompre l'absence et non pas maximale. Elle était au demeurant absurde, puisqu'elle signifiait qu'une reprise de moins de 30 jours ou de plus de 30 jours n'interrompait pas l'absence. Il convenait ainsi de considérer que toute reprise de travail à 50 % au moins d'une durée consécutive minimale de 30 jours devait être considérée comme une interruption d'absence.

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

EN DROIT

- 1) La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Selon l'art. 132 al. 2 LOJ, le recours est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e, ainsi que 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Sont réservées les exceptions prévues par la loi.
- 2)
 - a. Se pose la question de savoir si le courrier des TPG du 19 décembre 2018 adressé au recourant constitue une décision au sens de l'art. 4A LPA à l'encontre de laquelle le recours à la chambre de céans est ouvert.
 - b. Aux termes de l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c). Les décisions incidentes sont également considérées comme des décisions (art. 4 al. 2 LPA).
 - c. En droit genevois, la notion de décision est calquée sur le droit fédéral, ce qui est également valable pour les cas limites, ou plus exactement pour les actes dont l'adoption n'ouvre pas de voie de recours. Ainsi, de manière générale, les communications, opinions, recommandations et renseignements ne déploient aucun effet juridique et ne sont pas assimilables à des décisions, de même que les avertissements ou certaines mises en demeure (ATA/1813/2019 du 17 décembre 2019 consid. 2b et les références citées).
 - d. Une décision tend à modifier une situation juridique préexistante. Il ne suffit pas que l'acte querellé ait des effets juridiques, encore faut-il que celui-ci vise des effets juridiques. Sa caractéristique en tant qu'acte juridique unilatéral tend à modifier la situation juridique de l'administré par la volonté de l'autorité, mais sur la base de et conformément à la loi (ATA/1657/2019 du 12 novembre 2019 consid. 2c et les références citées).

Pour qu'un acte administratif puisse être qualifié de décision, il doit revêtir un caractère obligatoire pour les administrés en créant ou constatant un rapport juridique concret de manière contraignante. Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/1672/2019 du 12 novembre 2019 consid. 3b).

Les décisions doivent en principe être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). Elles sont notifiées aux parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, par écrit (art. 46 al. 2 phr. 1 LPA).

e. En l'espèce, le courrier du 19 décembre 2018 des intimés, qui sont constitués sous la forme d'un 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), soit une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA, ne mentionne pas qu'il s'agit d'une décision ni ne comporte d'indication sur la voie et le délai de recours. L'absence d'indication de ces éléments formels ne saurait toutefois en tant que telle lui dénier la qualité de décision.

Selon les intimés, ce courrier n'aurait aucun effet juridique, au regard de son caractère général et abstrait, puisqu'il se limiterait à rappeler au recourant que le délai de 900 jours prévu « par l'art. 37 al. 4 SP » (sic) n'est pas prolongeable. S'il contient certes une telle mention, il n'en demeure pas moins qu'il s'inscrit dans un échange de correspondance avec le recourant, qui trouve sa source dans le courrier des intimés du 31 octobre 2018, par lequel ils l'informaient de la fin de son droit au salaire à compter du 30 juin 2019, et de la réponse de l'intéressé du 30 novembre 2018, par laquelle il contestait ce calcul en se référant à l'art. 37 ch. 2 SP et requérait la prise d'une décision formelle dans ce cadre. Bien que le courrier litigieux ne réponde ni formellement ni matériellement à la demande du recourant, il n'en constitue pas moins une décision, qui a trait aux droits et obligations de celui-ci en matière de versement de son salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie, lui indiquant que celui-ci prendrait fin à la date indiquée, en application de l'art. 37 SP (ATA/1535/2017 du 28 novembre 2017 consid. 2c).

Interjeté contre une décision prise par une autorité administrative devant l'autorité compétente et en temps utile (art. 62 al. 1 let. a et 3, art. 63 al. 1 let. c LPA ; art. 89 ch. 1 et 2 SP), le recours est par conséquent recevable de ces points de vue.

- 3) a. Les intimés contestent la qualité pour recourir du recourant, qui ne disposerait d'aucun intérêt digne de protection et actuel pour ce faire.
- b. Aux termes de l'art. 60 al. 1 let. b LPA, ont qualité pour recourir toutes les personnes qui sont touchées directement par une décision et ont un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (ATA/1574/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4b et les références citées).
- c. Le recourant doit être touché dans une mesure et une intensité plus grande que la généralité des administrés, et l'intérêt invoqué – qui n'est pas nécessairement un intérêt juridiquement protégé, mais qui peut être un intérêt de

fait – doit se trouver, avec l’objet de la contestation, dans un rapport étroit, spécial et digne d’être pris en considération. Il faut donc que l’admission du recours procure au recourant un avantage pratique et non seulement théorique, soit que cette admission soit propre à lui procurer un avantage de nature économique, matérielle ou idéale. Un intérêt seulement indirect à l’annulation ou à la modification de la décision attaquée n’est pas suffisant (ATA/1574/2019 précité consid. 4c et les références citées).

d. Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l’annulation de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1). L’existence d’un intérêt actuel s’apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 137 I 296 consid. 4.2). Si l’intérêt actuel fait défaut lors du dépôt du recours, ce dernier est déclaré irrecevable (ATF 139 I 206 consid. 1.1) ; s’il s’éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 137 I 23 consid. 1.3.1).

Il est toutefois renoncé à l’exigence d’un intérêt actuel lorsque cette condition de recours fait obstacle au contrôle de la légalité d’un acte qui pourrait se reproduire en tout temps, dans des circonstances semblables, et qui, en raison de sa brève durée ou de ses effets limités dans le temps, échapperait ainsi toujours à la censure de l’autorité de recours (ATF 139 I 206 consid. 1.1 ; ATA/1846/2019 du 20 décembre 2019 consid. 2a).

e. En l’espèce, en tant que le courrier des intimés se prononce sur son droit à ses prestations salariales à la suite de ses incapacités de travail, le recourant dispose d’un intérêt digne de protection à recourir, étant précisé que malgré la reprise de son activité, rien n’indique qu’il ne pourrait pas de nouveau être en incapacité de travail pour cause de maladie. Même à admettre que les 720 jours ainsi que le délai cadre de 900 jours seraient écoulés, la question de leur calcul pourrait se poser à nouveau pour le recourant, de sorte que sa qualité pour recourir doit également être admise de ce point de vue.

Il convient dès lors d’entrer en matière sur le recours.

- 4) Le litige a trait à la fin des prestations salariales du recourant à la suite de son incapacité de travail dû à la maladie, que les intimés ont fixées au 30 juin 2019 sur la base de l’art. 37 SP. Bien que le courrier des intimés du 19 décembre 2018 se réfère au délai cadre de 900 jours, qui ne peut ni être interrompu ni prolongé, ce qui n’est du reste pas contesté par le recourant, il ressort du courrier de ce dernier du 30 novembre 2018 qu’il a contesté le calcul des 720 jours pendant lesquels le traitement est versé, plus précisément les interruptions d’absences qu’il peut faire valoir au sens de l’art. 37 ch. 2 SP, seul point en l’espèce litigieux et dont il convient de déterminer le sens.

- 5) L'interprétation des dispositions statutaires d'un établissement de droit public se fait selon les règles applicables à l'interprétation des lois (ATF 133 V 314 consid. 4.1 ; ATA/433/2019 du 16 avril 2019 consid. 7 et les références citées).

La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme au regard notamment de la volonté du législateur, telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, en particulier de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique ; ATF 140 II 202 consid. 5.1). Appelé à interpréter une loi, le juge ne privilégie aucune de ces méthodes, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique (ATF 139 IV 270 consid. 2.2 ; ATA/1821/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6a).

Le juge est en principe lié par un texte clair et sans équivoque. Ce principe n'est toutefois pas absolu, dès lors que le texte d'une norme peut ne pas correspondre à son sens véritable. L'autorité qui applique le droit ne peut ainsi s'en écarter que s'il existe des motifs sérieux de penser que sa lettre ne correspond pas en tous points au sens véritable de la disposition visée. De tels motifs sérieux peuvent résulter des travaux préparatoires, du fondement et du but de la prescription en cause, de même que de sa relation avec d'autres dispositions (ATF 138 II 557 consid. 7.1). En dehors du cadre ainsi défini, des considérations fondées sur le droit désirable ne permettent pas de s'écarter du texte clair de la loi, surtout si elle est récente (ATF 118 II 333 consid. 3e). Le juge ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 142 II 388 consid. 9.6.1). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101 ; ATF 144 III 58 consid. 4.1.3.1 ; ATA/1821/2019 précité consid. 6b).

- 6) a. Les intimés sont un établissement autonome de droit public (art. 191 al. 4 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 (Cst-GE - A 2 00 ; art. 1 al. 1 LTPG) et dotés de la personnalité juridique (art. 2 al. 1 LTPG). Leur administration est confiée à un conseil d'administration (art. 9 LTPG) ayant notamment pour attribution d'établir le statut du personnel et fixer les traitements, après consultation du personnel (art. 19 let. c LTPG).

Conformément à l'art. 2 SP, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), ainsi que par le SP,

son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux intimés 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).

b. En leur qualité d'établissement autonome de droit public, les intimés disposent, à l'instar de l'administration, d'une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation, notamment dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'ils entretiennent avec leur personnel (ATA/1737/2019 du 3 décembre 2019 consid. 6c). Ils doivent bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer leur organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à leur bon fonctionnement, question relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie toutefois pas qu'ils sont libres d'agir comme bon leur semble, dès lors qu'ils ne peuvent pas faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1411/2019 du 24 septembre 2019 consid. 7d).

Dans ce cadre, l'exercice d'un contrôle judiciaire garde tout son sens, même si le juge doit observer une grande retenue dans l'examen de la manière par laquelle l'autorité ou l'établissement a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises demeurent dans les limites de son pouvoir d'appréciation et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/1737/2019 précité consid. 6c et les références citées).

- 7) En l'espèce, il n'est pas contesté que l'art. 37 ch. 1 et 3 SP fait référence à des jours civils, soit des jours entiers, pour calculer la durée du droit au traitement de 720 jours et le délai cadre de 900 jours. C'est d'ailleurs dans ce sens que la note du 24 octobre 2018 a été établie par les intimés, qui entendaient, à compter du 1^{er} août 2018, instaurer une nouvelle pratique pour éviter un fractionnement des jours d'absence et ne plus tenir compte des incapacités de travail partielles des employés, comme tel avait été le cas par le passé (ATA/1684/2019 du 19 novembre 2019 consid. 19). Ladite note n'évoque toutefois pas l'art. 37 ch. 2 SP qui a trait aux interruptions d'absence, de sorte qu'elle n'est d'aucun secours aux intimés à ce titre.

Ce n'est que devant la chambre de céans que ceux-ci ont expliqué que cette disposition, bien que trouvant application dans le cas du recourant, limitait toutefois à trente jours l'interruption d'absence en cas de reprise du travail à un taux d'au moins 50 %. Une telle interprétation ne ressort toutefois pas du texte de l'art. 37 ch. 2 SP, qui ne contient pas de telle limitation mais indique une durée

minimale de reprise du travail, de 30 jours, permettant à l'employé de bénéficier d'une interruption d'absence pour le calcul des 720 jours selon l'art. 37 ch. 3 SP. L'art. 37 ch. 2, 2^{ème} phr. SP précise en outre qu'une reprise de travail inférieure à 30 jours n'interrompt l'absence que si la nouvelle absence n'est pas attribuée à la même maladie. Ainsi, si l'art. 37 ch. 2 SP voulait limiter la durée de l'interruption d'absence, comme le soutiennent les intimés, il l'aurait indiqué, ce qui n'est pas le cas.

Même si la règle de l'art. 37 ch. 2 SP, qui ne trouve du reste aucun pendant en droit cantonal de la fonction publique (art. 54 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01), peut être propice à certains abus, néanmoins limités par l'art. 37 ch. 4 SP, il n'en demeure pas moins qu'elle est clairement fixée par la disposition litigieuse, qui doit dès lors être appliquée au recourant. Si les intimés souhaitaient en limiter la portée, il leur appartenait de procéder à une modification de l'art. 37 SP, selon les formes prévues par les art. 19 let. c LTPG et 90 SP à cet effet.

Il s'ensuit que le recours sera admis. Le dossier sera renvoyé aux intimés pour nouveau calcul du droit au traitement en cas d'absence due à la maladie du recourant.

- 8) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge du recourant, qui obtient gain de cause (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- lui sera allouée, à la charge des intimés (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1^{er} février 2019 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 19 décembre 2018 ;

au fond :

l'admet ;

annule la décision entreprise ;

renvoie le dossier aux Transports publics genevois pour nouveau calcul du droit au traitement en cas d'absence due à la maladie de Monsieur A_____, en application de l'art. 37 ch. 1, 2 et 3 du statut du personnel des Transports publics genevois ;

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

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Monsieur A_____, à la charge des Transports publics genevois ;

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 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 Christian Bruchez, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat des Transports publics genevois.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, MM. Thélin et Verniory,
Mme Cuendet, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :