

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3021/2023-FPUBL

ATA/560/2024

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 7 mai 2024**

dans la cause

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

représenté par Me Romain JORDAN, avocat

**recourant**

contre

**TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS**

représentés par Mes Anne MEIER et Amel BENKARA, avocates

**intimés**

---

## EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1959, est employé des Transports Publics Genevois (ci-après : TPG) depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1991.

**b.** Engagé en qualité de conducteur, il y a ensuite exercé plusieurs fonctions. Il a ainsi intégré le service des ressources humaines (ci-après : RH) en 2003, puis a été nommé gestionnaire RH pour l'exploitation le 1<sup>er</sup> avril 2007. Le 1<sup>er</sup> septembre 2018, il a rejoint l'unité de gestion des temps.

Dans un courrier du 3 juillet 2014, se référant à divers entretiens avec sa hiérarchie, les TPG ont informé A\_\_\_\_\_, qu'à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014, il occuperait un poste de gestionnaire support au sein de l'organisation adaptée des RH conformément aux attentes qu'il avait exprimées. Dans le cadre de cette nouvelle organisation, les gestionnaires ont été répartis en deux binômes rattachés soit à la Jonction, soit au Bacht. A\_\_\_\_\_ a été rattaché au site de la Jonction.

**c.** A\_\_\_\_\_ a été soumis à une première analyse des prestations et objectifs professionnels/personnels (ci-après : APOP) au début de l'année 2011. Elle portait sur la période du 1<sup>er</sup> novembre 1991 au 30 novembre 2010. Ses prestations correspondaient pleinement aux responsabilités de son poste. Les APOP suivantes, établies chaque année, ont couvert la période 2011 à 2019. L'intéressé a toujours au moins répondu aux exigences du poste qu'il occupait. Il ressort des APOP que l'intéressé « effectue un travail de qualité avec beaucoup de conscience professionnelle et une recherche permanente de qualité » (APOP de février 2014), qu'il « va au bout des choses » (APOP de février 2016).

**B. a.** Le 18 juin 2009, son supérieur hiérarchique direct de l'époque a envoyé un courriel à A\_\_\_\_\_. Ce message confirmait la teneur et les décisions prises lors d'un entretien qui avait eu lieu entre eux à une date non précisée. Divers problèmes médicaux y étaient mentionnés, de sorte qu'ils avaient convenu ensemble d'une visite chez le Docteur B\_\_\_\_\_, médecin-conseil de l'établissement.

Il avait en outre été constaté un taux de présence de 50% pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 5 juin 2009. S'il avait toujours été présent les jours importants de son activité, la surcharge de travail liée au 50% d'absence pesait sur la bonne marche de l'équipe.

**b.** A\_\_\_\_\_ a été reçu par le médecin-conseil le 13 juillet 2009. Sa santé était stabilisée et sa capacité professionnelle était totale.

**c.** A\_\_\_\_\_ a été opéré d'un cancer en avril 2015.

**d.** Dans des courriels rédigés entre novembre 2015 et juin 2016, A\_\_\_\_\_ s'est plaint auprès de responsables de ce qu'il considérait être des dysfonctionnements ou des mauvaises pratiques au sein des TPG.

e. En octobre et novembre 2015, A\_\_\_\_\_ a présenté sa candidature pour deux postes ouverts auprès des TPG. Sa candidature n'a pas été retenue.

f. A\_\_\_\_\_ a été en arrêt de travail à 100% de juin à décembre 2016. Il a progressivement repris son activité le 16 décembre 2016 puis augmenté son taux d'activité au cours de l'année 2017. Durant cette période, il a été reçu par le médecin-conseil.

g. Dans l'APOP de mars 2017, A\_\_\_\_\_ a indiqué être pleinement satisfait de sa fonction et avoir toujours autant de plaisir à pouvoir donner satisfaction à la clientèle. Durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2016, il avait constaté un manque de valorisation du travail accompli et même « peut-être du dénigrement pour certaines activités » par ses supérieurs directs. Concernant le suivi des dossiers d'absences, il avait obtenu la qualification de « pinailleur » or, « à ce jour nous pouvons clairement constater le résultat du manque de rigueur ». Il déplorait « ce management irrespectueux envers un collaborateur totalement dévoué » à l'établissement. Son état de santé avait été affecté par cette situation difficile. Il remerciait la direction des RH qui avait pris la décision de le transférer dans une nouvelle équipe dès sa reprise de travail à mi-décembre 2016. L'ambiance de travail était exceptionnellement positive pour sa reconstruction personnelle.

Dans ce même APOP, le nouveau responsable hiérarchique de l'intéressé a souligné que son souci du détail ne pouvait en aucun cas être qualifié de « pinallerie ». Il invitait A\_\_\_\_\_ à prendre de la hauteur, afin de ne pas se faire envahir et surtout de se préserver.

h. Un point de situation médical et professionnel a eu lieu le 29 septembre 2017 en présence de l'intéressé, de son responsable hiérarchique, d'une conseillère RH et d'un délégué syndical. Cette réunion avait pour but de faire un état de la situation à la suite de l'épuisement professionnel de A\_\_\_\_\_ et de parler de son intégration au SIRH (système d'information de gestion des ressources humaines).

h.a. L'intéressé a fait savoir qu'une reprise du travail à 100% était envisagée à partir de janvier 2018. Il avait vu le médecin-conseil, qui n'avait pas pris contact avec son psychiatre, bien qu'il lui en eût communiqué les coordonnées afin de faciliter le diagnostic. Selon lui, la consultation s'était déroulée de manière particulière mais conforme. Il avait expliqué au médecin-conseil avoir été victime d'un épuisement professionnel fin juin 2016 à la suite du cumul d'un surcroît d'heures de travail au retour de son opération du cancer, ceci couplé à un manque de valorisation et à un dénigrement sur la qualité de son travail. Le médecin-conseil lui avait posé des questions ou fait des remarques inadaptées qui ne relevaient pas de sa compétence : il avait voulu savoir s'il s'entendait bien avec son supérieur hiérarchique ou s'il pensait changer d'emploi, lui avait dit que les supérieurs hiérarchiques avaient toujours raison ou encore lui avait conseillé d'être tolérant, de prendre le travail avec plus de légèreté et de ne pas aller dans le détail. Malgré cela, il avait remercié le médecin-conseil pour sa franchise. Quoiqu'il en soit, il était sorti totalement

désorienté de cette consultation, le poussant à croire qu'il n'était pas malade et que les TPG voulaient se débarrasser de lui.

**h.b.** La conseillère RH, comme elle l'avait fait lors d'un entretien précédent, a conseillé à A\_\_\_\_\_ de déposer une demande AI car elle ne disposait pas d'une date définitive de reprise à 100%. Elle avait l'obligation de réagir afin d'éviter que le collaborateur se retrouve dans la précarité dès la fin du versement de ses prestations par les TPG. Répondant à des questions de A\_\_\_\_\_, la conseillère RH lui a précisé qu'aucun élément ne laissait penser qu'il était peu probable qu'il ne reprenne pas son activité à 100% et que jusqu'à présent tous les collaborateurs de l'établissement ne bénéficiaient pas « d'une égalité de traitement au niveau des demandes AI » mais que cela devait « tendre vers un oui ». Il existait depuis deux ans un partenariat avec l'AI qui évitait de passer par la phase de la détection précoce. Il a été convenu que A\_\_\_\_\_, accompagné de son supérieur et de son représentant syndical, pouvait prendre rendez-vous avec l'AI afin d'examiner les avantages ou non de déposer une demande auprès de cette assurance.

**h.c.** L'intéressé s'est inquiété de savoir quelles mesures les TPG prenaient pour éviter les situations d'épuisement professionnel. Il avait à plusieurs reprises attiré l'attention de ses supérieurs hiérarchiques d'alors sur les problèmes au quotidien dans le bureau qu'il occupait. Il leur avait annoncé à trois reprises qu'il allait postuler au sein de l'établissement car il n'y avait pas de prise de décision aux RH pour une amélioration. On lui avait finalement proposé un poste au SIRH. La promesse du transfert était à chaque fois repoussée. La conseillère RH lui a répondu que les personnes directement concernées ne faisaient plus partie de l'établissement et que les TPG se dégageaient de toute responsabilité. Il devait tourner la page et se consacrer à l'avenir. A\_\_\_\_\_ s'est dit surpris par cette réponse, dès lors que ses conditions de travail avaient eu des conséquences bien réelles sur son état de santé.

**h.d.** Dans la suite de la discussion, l'intéressé a expliqué qu'il avait l'impression qu'on lui coupait l'herbe sous les pieds, qu'on cherchait à le dissuader de progresser vers une reprise à 100%. Il remerciait néanmoins son supérieur hiérarchique direct et l'équipe du SIRH qui avait « parfaitement bien géré son intégration dans le groupe qui devrait être un modèle » pour l'établissement. Cela étant, il était le seul à payer le prix fort et était malade à cause de ce qui s'était passé. Dès sa reprise à 50%, il avait ressenti une certaine suspicion quant à l'authenticité de son épuisement professionnel, et la demande AI urgente était pour lui une immense pression. Il voulait comprendre les raisons d'une telle pression pour qu'il remplisse la demande AI et avait toujours l'impression d'être un objet encombrant. Il a enfin fait savoir qu'il estimait que la conseillère RH n'avait pas d'empathie et une carapace totalement hermétique. Elle était très autoritaire et ferme et sa froideur mettait les gens mal à l'aise.

La conseillère RH lui a répondu qu'il n'avait jamais été question de mettre en doute la véracité de sa maladie et qu'il travaillait très bien. Elle lui a expliqué que le rôle des RH était délicat « avec cette notion d'AI » mais qu'ils avaient le devoir de faire

les demandes. Cela permettait de suivre le dossier avec soin même si cette démarche mettait la pression. Il n'avait jamais été question de mettre en doute la véracité de sa maladie. Elle a insisté pour que l'intéressé remplisse le formulaire de demande AI car il était important qu'il le fasse. Elle était à sa disposition pour l'aider dans cette démarche.

**i.** A\_\_\_\_\_ a réintégré son poste à 100% le 12 janvier 2018.

**j.** Il ressort notamment des APOP établis par la suite pour les années 2017, 2018 et 2019 que A\_\_\_\_\_ avait retrouvé assurance et plaisir dans son travail au quotidien (mars 2018), qu'il était pleinement satisfait de sa fonction et de son poste et qu'il adressait ses remerciements à l'ensemble de ses supérieurs pour leur confiance (avril 2019) ou encore qu'il était très heureux de pouvoir travailler aux TPG et de pratiquer une activité qui le comblait (mars 2020).

**C. a.** En septembre 2017, une nouvelle directrice RH a pris ses fonctions au sein des TPG.

**b.** Dès 2017, les TPG ont modifié leur interprétation et application de l'art. 37 du statut du personnel du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (ci-après : SP-TPG), disposition qui traite des absences pour cause de maladie et des modalités du versement du traitement en cas d'absence pour cause de maladie.

**c.** Dans un courriel du 27 novembre 2017, A\_\_\_\_\_ a demandé à la nouvelle directrice RH de lui confirmer, pour deux décomptes de fin de prestations qui concernaient des employés en arrêt maladie, la validité de la nouvelle méthode de calcul en lien avec l'art. 37 précité. Il ne ressort pas du dossier qu'elle aurait répondu à l'intéressé. Ce dernier a toutefois reçu en retour un des décomptes sur lequel figure la mention « maintien du mode de calcul actuel ».

**d.** En novembre 2020, la nouvelle directrice RH s'est retirée de la conduite du personnel pour se consacrer à « la stratégie RH » de l'établissement, en télétravail. Elle a quitté les TPG le 31 octobre 2021.

**D. a.** Le 9 novembre 2020, l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT) a envoyé au directeur général des TPG un courrier relatif à la protection de la santé au travail, demande de mise en conformité. Ce courrier faisait suite à un entretien du 27 octobre 2017.

L'intervention de l'OCIRT faisait suite à de nombreuses plaintes de collaborateurs des service RH et du marketing, ventes et communication dénonçant une dégradation des conditions de travail, des inégalités de traitement, un taux d'absentéisme élevé et un comportement inadéquat des responsables, en particulier celui de la directrice RH.

**b.** A\_\_\_\_\_ a produit un compte rendu de témoignages d'employés des TPG recueillis par le syndicat du personnel des transports (ci-après : SEV), document qui n'est pas daté. Il y est notamment question du comportement déplacé de la directrice RH et des tensions en lien avec la nouvelle application de l'art. 37 SP-

---

TPG. Il apparaîtrait également que A\_\_\_\_\_ a fait état des pressions qu'il estimait avoir reçues pour l'amener à remplir une demande de rente AI.

À la suite de l'intervention de l'OCIRT, les TPG ont mandaté une experte indépendante afin que soit réalisée une analyse incluant un diagnostic, une étude des risques psycho-sociaux et des mesures visant à éviter la réalisation de ces risques s'ils étaient avérés. L'experte a constaté que le type de management existant n'avait pas à être mis en cause et qu'à l'exception du tableau des absences et des constatations faites par l'OCIRT, aucun indicateur particulier ou aisément disponible ne militait en faveur de l'existence de risques psychosociaux importants. Elle a souligné que, depuis 2018, les TPG étaient dotés d'un dispositif « personne de confiance » à large spectre, en confiant ce mandat au groupe de confiance auquel recourait aussi l'administration cantonale. Pour sa part, le SEV a indiqué, dans son journal du 12 mai 2021, qu'il restait très mitigé quant à la situation au sein des TPG.

**E. a.** Pour l'année 2020, A\_\_\_\_\_ a présenté des incapacités de travail du 3 au 20 février, du 9 au 13 mars, du 29 juin au 24 juillet puis du 30 novembre au 24 décembre. Pour 2021, il a présenté des incapacités de travail du 15 mars au 1<sup>er</sup> avril 2021. Dès le 29 juillet 2021, il a été en arrêt de travail à 100%.

**b.** A\_\_\_\_\_ a remis à son employeur un certificat médical établi le 28 juillet 2021 par son psychiatre, lequel mentionnait qu'afin « de restaurer la santé de M. A\_\_\_\_\_ tous les contacts avec l'entreprise doivent être suspendus ».

**c.** Le 10 novembre 2021, A\_\_\_\_\_ a été reçu par le médecin-conseil psychiatre des TPG. Ce dernier a indiqué dans un rapport médical destiné aux TPG que le suivi médical était adapté, que le pronostic de retour était réservé, que la capacité de travail était de 0%, qu'il n'y avait alors pas d'aptitude à un autre poste et qu'il était trop tôt pour entreprendre des démarches AI. Il estimait à quatre à six semaines le délai pour une aptitude complète sans restriction.

Le 23 décembre 2021, le psychiatre de l'intéressé a adressé un rapport médical au médecin-conseil psychiatre. A\_\_\_\_\_ souffrait d'un épisode dépressif sévère sans symptômes psychotiques. Il était privé de sommeil réparateur malgré la prise d'un médicament et n'avait plus la capacité optimale de fournir un travail correspondant aux attentes de son employeur. Début août, il avait décidé de mettre fin à ses jours. De plus, il subissait les effets secondaires de certains médicaments qui perturbaient une évolution favorable vers la guérison.

Il était impossible de prévoir la durée de l'absence, ou même une date de reprise à temps partiel. Il avait subi trois ans et demi de harcèlement psychologique par la directrice RH. Pour preuves, de nombreux collaborateurs du service RH s'étaient plaints auprès de l'OCIRT.

Le psychiatre précisait ensuite la nature du traitement suivi par l'intéressé et donnait la liste des médicaments qui lui avaient été prescrits.

**d.** Le 31 janvier 2022, le médecin-conseil psychiatre a complété, en quelques lignes, ses observations destinées aux TPG. Il a indiqué que selon le psychiatre de

l'intéressé, le pronostic était réservé et que la durée de l'absence n'était pas prévisible. La capacité de travail était nulle dans l'activité habituelle et dans une activité adaptée. Sur le plan des limitations fonctionnelles, il relatait une hypersensibilité au stress, des difficultés dans la gestion des émotions et des difficultés dans les déplacements.

**e.** Le 15 février 2022, un responsable « conseil RH » de l'établissement a contacté A\_\_\_\_\_ par téléphone. Ce dernier lui a répondu par courriel du 10 mars 2022, le remerciant pour cet appel. À la question de savoir s'il allait bien, il a répondu que si tel était le cas, il serait présent au travail. À la demande d'organiser un point de situation avec son employeur, son psychiatre lui avait indiqué qu'il était préférable d'attendre jusqu'à mi-avril 2022.

**f.** Le 31 mars 2022, l'intéressé a transmis, notamment au responsable conseil RH, un nouveau certificat médical prolongeant son arrêt de travail. Ce certificat portait la mention selon laquelle les contacts avec l'établissement devaient être suspendus. Cette mention figurera ensuite sur tous les certificats remis par A\_\_\_\_\_ à son employeur.

**g.** Le 16 juin 2022, les TPG ont informé A\_\_\_\_\_ de la fin de son droit aux prestations salariales le 29 juillet 2023, dans l'hypothèse où la reprise d'activité n'intervenait pas dans l'intervalle. Ils l'ont par ailleurs informé avoir annoncé son incapacité de travail à l'AI au moyen du formulaire de détection précoce.

Le 21 juin 2022, l'AI a indiqué à l'intéressé être arrivée à la conclusion qu'une demande auprès de cette assurance était nécessaire. Il était dès lors invité à remplir le formulaire prévu à cet effet. Après avoir relancé A\_\_\_\_\_, l'AI a clos la détection précoce le 13 septembre 2022, aucune demande ne lui étant parvenue.

**h.** Le 12 juillet 2022, par l'intermédiaire de son conseil nouvellement constitué, A\_\_\_\_\_ a notamment demandé aux TPG de lui fournir la copie du partenariat établi avec l'AI mentionné lors de la séance du 29 septembre 2017 et de lui indiquer les motifs pour lesquels le signalement avait eu lieu en juin 2022. Il souhaitait en outre obtenir la note d'information communiquée au personnel à la suite du changement de pratique relatif à la comptabilisation des jours d'absence. Il a par ailleurs relevé que le rapport du médecin-conseil psychiatre était incomplet et joint à son courrier le complément que ce dernier a établi le 31 janvier 2022.

Les TPG ont répondu qu'ils avaient signalé la situation à l'AI, dès lors que l'absence durait depuis presque un an et qu'il fallait prévenir une invalidité et préserver les droits de l'intéressé. Il n'existait à leur connaissance aucun partenariat avec l'AI.

**i.** Le 23 décembre 2022, les TPG ont invité A\_\_\_\_\_ à se présenter chez le médecin-conseil psychiatre pour un suivi médical. D'abord prévu le 9 janvier 2023, ce rendez-vous a finalement eu lieu le 25 janvier 2023.

Selon le rapport établi à la suite de cette visite, on ne pouvait pas considérer que l'atteinte à sa santé empêchait l'intéressé de se distraire, cependant elle diminuait

en partie l'envie de faire des activités. Le pronostic de reprise était réservé, la capacité de travail n'était pas constituée et les atteintes des trois années précédentes avaient un lien les unes avec les autres. Il n'y avait pas eu de contact avec le médecin-traitant avant l'établissement de ce rapport.

**F. a.** Le 2 mars 2023, les TPG ont informé A\_\_\_\_\_ de leur intention de résilier les rapports de travail.

**b.** A\_\_\_\_\_ a fait part de ses observations le 10 mars 2023.

Il soulignait le caractère offensant et dénigrant du courrier du 2 mars 2023 qui l'amenait à se questionner sur le traitement que les RH entendaient lui offrir, son état de santé étant intimement lié à ses conditions de travail. Il s'interrogeait sur les raisons qui avaient conduit le médecin-conseil psychiatre à établir un lien entre ses atteintes à la santé des trois dernières années, dans la mesure où il ne l'avait rencontré que deux fois et examiné superficiellement. S'agissant de sa capacité à se distraire, il entendait y revenir dans un courrier séparé. Il attendait des explications en lien avec son droit au versement des prestations salariales.

**c.** Les TPG ont répondu le 17 mars 2023. Ils regrettaient qu'il ait ressenti leur courrier précédent comme dénigrant. Le lien fait par le médecin-conseil psychiatre entre ses atteintes à la santé était le reflet de l'avis médical de ce dernier et non l'avis de l'établissement lui-même. Il ne serait tiré aucune conséquence, en particulier en sa défaveur, de cet avis médical.

**d.** A\_\_\_\_\_ a répondu aux TPG le 31 mars 2023. Il a notamment soutenu une nouvelle fois qu'il y avait un lien entre son état de santé et ses conditions de travail.

**e.** Toujours le 31 mars 2023, l'intéressé a critiqué auprès de son employeur le rapport médical du 25 janvier 2023.

Alors qu'il l'avait expressément demandé, le médecin-conseil psychiatre, pourtant délié de son secret professionnel, avait refusé que son avocat assiste à la première partie de la visite. Au cours de cette visite, ledit médecin l'avait interrogé quant à une éventuelle action judiciaire contre la directrice RH, question dont il ne percevait pas la pertinence. Il contestait pour le reste l'existence d'un lien entre ses atteintes à la santé, le médecin-conseil psychiatre ayant du reste établi ce lien sans prendre contact au préalable avec son psychiatre. Il joignait à son courrier plusieurs attestations médicales qui révélaient des atteintes de natures différentes jusqu'au 15 mars 2021. Il contestait par ailleurs sa capacité à se distraire établie dans ce rapport, lequel était entaché d'erreurs grossières et ne pouvait constituer le fondement d'une décision à son encontre. À teneur d'un certificat établi le 27 mars 2023 par son psychiatre, lequel était inquiet de l'état de santé de son patient, il ne pouvait ni se rendre en vacances ni s'adonner à des activités de distraction.

Il s'opposait à la résiliation des rapports de travail et exigeait un entretien avec un autre médecin du travail, lequel aurait préalablement pris connaissance de son dossier médical et serait ainsi à même d'évaluer de manière neutre sa capacité de travail effective, notamment en cas de reclassement.



f. Le 28 juin 2023, les TPG ont cessé le versement de tout traitement en faveur de A\_\_\_\_\_ au-delà du 29 juillet 2023, dès lors qu'il présentait une incapacité de travail entière et ininterrompue pour cause de maladie depuis le 29 juillet 2021.

A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Ce recours a été enregistré sous la cause n° A/2797/2023. Dans un arrêt du 13 février 2024 (ATA/202/2024), la chambre administrative a rejeté ce recours.

g. Le 25 juillet 2023, les TPG ont résilié les rapports de travail les liant à A\_\_\_\_\_ au 31 octobre 2023 en application de l'art. 69 SP-TPG, voire également de l'art. 71 ci-après : SP-TPG. La disparition durable d'un motif d'engagement était constatée ainsi qu'une inaptitude à remplir les exigences de son poste. Il était établi, d'une part, qu'il ne pouvait plus exercer sa fonction pour des raisons médicales et, d'autre part, que la poursuite des rapports de service, devenue impossible, n'était plus, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'établissement. Par ailleurs, aucune solution de reclassement ne pouvait être envisagée, ce que confirmait son absence de toute démarche proactive dans ce sens, si bien qu'aucune mesure moins incisive qu'une résiliation ne paraissait envisageable.

Au cours de ses dernières années d'activité professionnelle, il avait présenté un certain nombre d'absences. Depuis février 2015, il avait été empêché de travailler, à temps plein ou à temps partiel, à raison de 1'549 jours bruts (état à fin juin 2023), soit durant l'équivalent de plus de quatre ans. Cela témoignait, selon toute vraisemblance, d'un état de santé fragile, indépendamment du contexte professionnel dans lequel il évoluait. Dans ce cadre, il avait évoqué, le 31 mars 2023, avoir souffert d'un épuisement professionnel en 2017, soit avant la survenance de son incapacité de travail de longue durée actuelle et avant le courrier de l'OCIRT. Ils persistaient ainsi à contester tout lien entre son état de santé et ses conditions de travail. Ses absences avaient quoi qu'il en soit engendré des conséquences négatives sur le fonctionnement de son service et sur l'activité de ses collègues. Ainsi, la référence à ses absences était utile pour apprécier les motifs et le contexte conduisant à la résiliation des rapports de travail.

Il n'était durablement plus en mesure d'exercer sa fonction pour des raisons médicales. Son incapacité de travail entière et ininterrompue depuis le 29 juillet 2021 sans perspective de reprise rendait impossible l'accomplissement de sa fonction de gestionnaire RH. Dès le mois de novembre 2021, ils avaient mis en place un suivi de son absence, notamment sur le plan médical. Un premier rendez-vous avec le médecin-conseil psychiatre avait eu lieu le 10 novembre 2021. Le rapport médical avait confirmé une capacité de travail nulle dans sa fonction, le pronostic quant à un retour au travail était réservé et toute aptitude dans un autre poste était niée. Dans son rapport complémentaire du 31 janvier 2022, le médecin-conseil psychiatre avait indiqué que son médecin traitant était également réservé quant à un pronostic de reprise et qu'il ne pouvait pas prévoir la durée de

son absence. Son médecin traitant indiquait aussi que sa capacité de travail était nulle dans l'activité habituelle, tout comme dans une activité adaptée.

Ils avaient adressé une communication de détection précoce à l'AI le 16 juin 2022. Il n'avait toutefois pas donné suite à l'invitation de l'AI de déposer une demande de prestations et son dossier avait été clos. Si un salarié n'avait aucune obligation de déposer une telle demande, il devait mettre en œuvre ce qui était raisonnablement exigible pour diminuer le dommage de son employeur. De ce fait, sa volonté de ne pas déposer de demande auprès de l'AI témoignait de sa réticence à prendre les mesures utiles pour recouvrer une capacité de travail et de réduire le dommage de son employeur. À la suite de sa visite en janvier 2023 auprès du médecin-conseil psychiatre, ce dernier avait maintenu que le pronostic pour une reprise dans l'activité habituelle était réservé. Bien qu'il eût contesté les conclusions du médecin-conseil psychiatre, il n'indiquait pas en quoi le constat d'une absence de possibilité de reprise de son activité était erroné.

Ni lui ni son conseil n'avaient manifesté de volonté de renouer le contact avec son employeur en vue d'une éventuelle reprise d'activité. À compter du deuxième semestre 2022, il avait limité ses contacts avec l'établissement au strict minimum, c'est-à-dire à l'envoi de certificats médicaux. Les tentatives de conserver des liens avec lui avaient été vaines, son médecin traitant finissant par lui indiquer qu'il devait suspendre toute communication avec son employeur.

Il avait eu 64 ans le 27 mars 2023, ce qui correspondait à l'âge réglementaire ordinaire de retraite fixé par le règlement de prévoyance de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG (ci-après : FPTPG) et ouvrait le droit à une rente de retraite pleine à hauteur de 100%. Il atteindrait l'âge légal de la retraite le 27 mars 2024.

- G.** **a.** Le 14 septembre 2023, A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative. Il a conclu à la restitution de l'effet suspensif puis, préalablement, à la production de l'intégralité de son dossier et à la comparution personnelle des parties. Principalement, il a conclu à son annulation, à ce que sa réintégration à son poste ou à un poste équivalent notamment en termes de rémunération, soit ordonnée. Subsidiairement, il a conclu à la condamnation des TPG à lui verser une indemnité correspondant à huit mois de son dernier traitement brut, comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, avec intérêts à 5% l'an, dès le 31 juillet 2023.

**a.a.** Les faits pertinents avaient été constatés de manière inexacte.

Tout d'abord, les TPG semblaient se prévaloir du rapport de leur médecin-conseil psychiatre pour déterminer l'absence de possibilité de reprise d'une activité professionnelle. Or, il avait démontré par pièces que ce rapport contenait de nombreuses erreurs. L'inexactitude des conclusions de ce médecin était notamment démontrée par l'abandon, opportun, des exigences des TPG quant à sa prise de vacances, dès lors qu'ils avaient dû admettre qu'il était dans l'incapacité totale de

se distraire contrairement à ce qu'avait retenu le médecin-conseil psychiatre. Les TPG avaient donc adopté un comportement contradictoire en se fondant sur un rapport médical dont elle reconnaissait implicitement le caractère erroné. Quant à lui, il attendait de faire l'objet d'une nouvelle expertise qui permettrait de déterminer sa réelle capacité de travail, étant rappelé qu'il avait requis un nouvel examen dès réception du rapport litigieux, ce dont son employeur n'avait tenu aucun compte.

Ensuite, les TPG semblaient déduire à tort de la survenance d'un premier épuisement professionnel en 2017 et du rapport de l'OCIRT que ses problèmes de santé n'avaient aucun lien avec ses conditions de travail. D'une part, son employeur savait, pour en avoir été informé, que son épuisement professionnel en 2017 avait été directement lié à la surcharge de travail causée par un dysfonctionnement du second binôme. Il avait plusieurs fois alerté son employeur des difficultés rencontrées à cet égard et présenté sa candidature à différents postes, sans succès. Les TPG n'avaient pas tenu compte de ces alertes et il avait vu sa santé se dégrader avant de s'effondrer complètement. Le lien entre ce premier épuisement professionnel et ses conditions de travail avait en outre été reconnu par la conseillère RH qui lui avait indiqué, lors d'une rencontre après son retour, que les personnes à l'origine de ses difficultés ne faisaient plus partie de l'établissement.

Au retour de sa première absence, encore en convalescence, il avait dû faire face aux méthodes de management imposées par la nouvelle cheffe des RH. Ces méthodes avaient abouti à l'enquête de l'OCIRT et aux recommandations subséquentes. Il avait été atteint dans sa santé et en arrêt maladie environ sept mois après la remise dudit rapport, soit alors que les conséquences délétères du management en cause étaient toujours d'actualité. On percevait dès lors mal les arguments dont les TPG entendaient se prévaloir pour contester le lien évident entre les atteintes à sa santé et ses conditions de travail.

S'agissant de ses absences depuis février 2015, les TPG tenaient compte des jours bruts et écartaient les journées travaillées à un taux inférieur que le taux contractuel. Or, la chambre administrative avait jugé en 2020 que l'art. 37 al. 2 du SP-TPG imposait de tenir compte des reprises à 50% du taux d'activité, durant 30 jours consécutifs. Si le nombre de jours d'absences et les modalités permettant de les calculer n'avaient pas d'incidence directe sur la décision litigieuse, on pouvait s'interroger sur les motivations de l'employeur à le faire apparaître sous un jour défavorable. Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 juillet 2023, les durées de ses absences avaient été : 1'186 jours à 100%, 212 jours à 50%, 105 jours à 40%, 16 jours à 30% et 30 jours à 20%. Il avait ainsi passé une année entière à temps partiel, ce qui aurait pu et dû être retenu en sa faveur, dès lors que cela révélait son engagement et sa volonté de reprendre le travail au plus vite malgré les atteintes à sa santé. En lieu et place, son employeur avait choisi de les désigner en tant que jours non travaillés, ce qui démontrait le traitement qu'il entendait réserver aux employés malades, une reprise thérapeutique étant recommandée après une longue absence. S'il n'entendait

tirer aucune conséquence juridique de cette précision, il relevait le caractère erroné des calculs précités afin de les corriger.

Il persistait à relever le caractère dénigrant du rappel constant de ses absences sur les huit années précédentes – d’autant que son employeur en était directement responsable – en lieu et place de retenir l’excellence de ses prestations et la durée des rapports de travail.

L’état de fait devait être complété dans le sens de ce qui précédait.

**a.b.** Son droit d’être entendu avait été violé.

La décision querellée ne répondait pas aux exigences en matière de motivation dès lors que les TPG se limitaient à énumérer les motifs la justifiant sans motiver les raisons pour lesquelles ses objections avaient été écartées. Pourtant, il s’était déterminé par deux courriers séparés, le 10 mars 2023, sur le contenu du rapport établi par le médecin-conseil psychiatre, respectivement sur l’intention de résiliation des rapports de travail, observations qu’il avait complétées par deux nouveaux courriers le 31 mars 2023. Il y avait exposé l’existence d’un lien direct entre ses problèmes de santé et ses conditions de travail et contesté la teneur dudit rapport. Son employeur ne s’était prononcé que très superficiellement sur ses arguments de fond. Les TPG avaient omis de se prononcer sur la légitimité dudit rapport au regard des nombreuses inexactitudes qu’il contenait, ainsi que sur sa demande expresse à pouvoir être revu par un autre médecin-conseil psychiatre. Pour le surplus, se limiter à persister à contester tout lien entre son état de santé et ses conditions comme l’écrivait les TPG sans expliciter le raisonnement ayant motivé cette appréciation constituait une conclusion et non une motivation.

**a.c.** L’art. 69 SP-TPG avait été violé sous l’angle également d’une violation des principes de la proportionnalité et de l’interdiction de l’arbitraire.

La procédure suivie pour résilier les rapports de travail avait été erronée. Les TPG l’avaient tout d’abord régulièrement contacté par téléphone alors que ses certificats médicaux interdisaient formellement tout contact dans le but de préserver sa santé. Ils avaient de la sorte activement contribué à la prolongation de son incapacité de travail, ses problèmes de santé découlant au surplus de ses conditions de travail. Les TPG ne pouvaient ainsi pas se prévaloir de la durée d’une absence causée, à tout le moins partiellement, par les violations répétées des instructions médicales.

Par ailleurs, il n’avait fait l’objet d’aucune tentative sérieuse de reclassement comme l’exigeait le SP-TPG. En particulier, si les TPG insistaient sur la durée totale de son incapacité de travail en cours des huit années précédentes, ils n’avaient interpellé l’AI qu’au cours de l’été 2022, soit un peu moins de deux ans avant l’âge légal de la retraite. Il percevait mal les mesures auxquelles il aurait pu prétendre, étant rappelé la longueur de ce type de procédure. La nature du signalement à l’AI avait été purement formelle sans correspondre au sens de la démarche, soit l’accompagnement d’un employé en mauvaise santé vers une activité adaptée. C’était d’ailleurs pour cette raison qu’il n’y avait pas donné suite. Aucune

proposition d'activité alternative n'avait été soumise à son conseil auquel l'interdiction de contact ne s'appliquait pas. Il aurait pu être assigné à des tâches réalisables en télétravail, dans le cadre d'une reprise thérapeutique.

**a.d.** Son licenciement était injustifié et abusif sous l'angle d'une violation des art. 71 et 72 al. 1 SP-TPG, de même que sous l'angle d'un abus du pouvoir d'appréciation et d'une appréciation arbitraire des preuves.

Son atteinte à la santé était à mettre en lien direct avec ses conditions de travail qui s'étaient péjorées à compter de 2014. Une reprise pouvait être envisagée uniquement après que son employeur se serait engagé à lui assurer des conditions de travail respectueuses de sa personnalité. Or, les TPG avaient toujours refusé d'assumer une quelconque responsabilité et violé à maintes reprises leurs obligations à son égard, omettant de protéger sa personnalité. Tout d'abord en imputant ses problèmes de santé à des collaborateurs opportunément écartés de l'établissement, puis en insinuant qu'il serait lui-même entièrement à l'origine de cette situation, lui reprochant notamment de n'avoir pas pris les mesures utiles pour recouvrer une capacité de travail et de ne pas avoir manifesté de volonté de renouer le contact avec son employeur. Cela, en continuant à le contacter par téléphone, en dépit de l'interdiction faite par son médecin. Les TPG n'avaient en outre jamais instruit ses doléances, énoncées à répétitions, et bien que le contexte aurait dû les amener à accorder du crédit à ses déclarations. Malgré l'attitude hostile de son employeur, dans le but de maintenir, respectivement restaurer, sa santé et sa capacité de travail, il bénéficiait d'un suivi psychologique depuis de nombreuses années.

Les TPG inversaient les responsabilités : dès lors qu'ils ne pouvaient écarter, sans motifs solides, la possibilité du lien entre ses graves problèmes de santé – il en était arrivé à commencer à exécuter son projet de suicide – et ses conditions de travail, il leur appartenait de tout mettre en œuvre pour protéger sa personnalité, par des mesures effectives. En l'absence de telles garanties, et *a fortiori* de toute reconnaissance d'une éventuelle responsabilité, les TPG ne pouvaient pas lui reprocher son incapacité durable d'occuper son poste. Partant, ils ne pouvaient se prévaloir des griefs qu'ils formulaient à son encontre, dès lors qu'ils leur étaient entièrement imputables.

**a.e.** Le principe de la proportionnalité avait été violé.

À titre subsidiaire, il y avait lieu de retenir qu'au vu des circonstances en lien avec sa situation personnelle, en particulier le fait qu'il atteindrait l'âge de la retraite en mars 2024, la décision en cause était quoi qu'il en disproportionnée. Même à supposer que la procédure aurait été correctement suivie, elle ne justifiait pas la résiliation des rapports de travail. Alors âgé de 64 ans, il avait passé plus de la moitié de sa vie à travailler au service des TPG, où il avait été engagé pour la première fois plus de 30 ans auparavant. Il n'avait jamais fait l'objet d'un seul avertissement. La qualité de son travail avait ainsi unanimement été saluée. Il ne fallait pas voir dans son attitude une absence de volonté de renouer le lien en vue de reprendre son

activité. Il fallait en déduire une forme de protection visant à préserver des atteintes répétées à sa personnalité, lesquelles n'avaient jamais été reconnues par son employeur. En tout état, il ne s'agissait pas d'un motif permettant de justifier la résiliation des rapports de service à cinq mois de sa retraite. Cela d'autant plus que les TPG n'avaient à aucun moment examiné la possibilité d'une solution alternative moins contraignante. La résiliation des rapports de service intervenue à ce stade de sa carrière relevait davantage de l'acharnement que d'une réelle nécessité du service concerné.

Ce recours a été enregistré sous la cause n° A/3021/2023.

**b.** Le 17 novembre 2023, les TPG ont préalablement conclu à la jonction de la présente cause avec la cause A/2797/2023. Principalement, ils ont conclu au rejet du recours.

**c.** Le 16 février 2024, A\_\_\_\_\_ a persisté dans les termes et conclusions de son recours.

Les TPG maintenaient à tort que la dégradation de son état de santé n'avait aucun rapport avec son cadre de travail. Ses potentiels problèmes de santé indépendants de son cadre de travail – que les TPG ne détaillaient pas – dont son employeur se prévalait pour justifier sa décision, ne l'exemptaient pas de son devoir de protéger la personnalité de ses collaborateurs. Au contraire, « l'absentéisme chronique » dont les TPG faisaient état aurait dû les conduire à examiner l'adéquation de ses conditions de travail, ce d'autant qu'il avait exposé plusieurs fois être en difficulté à cet égard. Or, ils n'avaient traité que superficiellement ses doléances, voire lui avaient renvoyé la responsabilité de sa souffrance, en l'invitant « à prendre de la hauteur ». Même à retenir qu'il présentait des problèmes de santé indépendants, son employeur devait prendre toutes les mesures lui permettant de protéger sa personnalité. Retenir le contraire reviendrait à accorder une protection moindre aux employés malades au motif qu'ils sont de toute façon souffrants.

Les conséquences des comportements des personnes progressivement écartées de l'établissement, dont plusieurs collaborateurs s'étaient plaints en vain, avaient perduré au-delà de leur départ. Par ailleurs, en se prévalant du contenu des évaluations qu'il avait complétées pour démontrer que ses problèmes de santé n'avaient aucun lien avec ses conditions de travail, les TPG s'écartaient des conclusions de l'enquête interne qu'ils avaient mandatée, celle-ci exposant les motifs à l'origine de l'écart entre le contenu des dites évaluations et la réalité.

Enfin, son employeur ne pouvait pas se prévaloir de l'interdiction de contact formulée par son médecin, dès lors que cette dernière résultait de l'absence de prise de conscience démontrée par les TPG quant à leur responsabilité dans sa situation. On ne pouvait en effet raisonnablement reprocher à un collaborateur qui était allé jusqu'à projeter de se suicider devant son lieu de travail, de refuser tout contact avec celle-ci, tant qu'aucun changement d'attitude ne serait constaté. Les TPG

adoptaient un comportement contraire à la bonne foi et ils ne pouvaient être suivis dans leur argumentation.

**d.** Le 29 février 2024, les TPG ont déposé des déterminations spontanées.

**e.** Le 18 mars 2024, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Les TPG ne pouvaient pas se prévaloir de ses absences pour écarter d'emblée l'influence de ses conditions de travail sur sa santé. Ce procédé révélait leur incapacité manifeste de donner un crédit véritable à ses souffrances exprimées au fil des ans et d'agir en conséquence. En témoignait, notamment, le refus réitéré d'accéder à sa demande de changement de poste, préalablement à l'épuisement professionnel dont il avait été victime en 2016.

Curieusement, les TPG semblaient se prévaloir des mesures prises après cet épisode alors qu'il leur appartenait de l'éviter. De même, les séances dont ils faisaient grand cas n'avaient de sens que si elles permettaient un réel changement des circonstances attentatoires à la personnalité. Lui recommander de tourner la page ou de prendre de la hauteur n'était pas suffisant. Il était faux de nier l'existence d'atteintes à sa personnalité au motif qu'il était en télétravail. La doctrine avait en effet démontré que le télétravail ne protégeait pas de potentielles atteintes, au contraire.

Enfin, la réalité de l'atteinte qu'il avait subie avait été constatée dans le rapport de l'OCIRT. Il ne pouvait lui être fait grief de n'avoir pas saisi le groupe de confiance, dès lors que son employeur avait été informé, par l'OCIRT puis par l'enquêtrice interne, des risques psychosociaux importants constatés dans son service. Les TPG ne pouvaient se prévaloir de la voie choisie dans la mesure où, informés des graves dysfonctionnements à l'œuvre au sein du service des RH, il leur incombait de prendre les mesures nécessaires à la protection de la personnalité de leurs employés en général, et de la sienne en particulier.

**f.** Sur ce, la cause a été gardée à juger.

- H.** Le 11 décembre 2023, après que les TPG se sont déterminés et que le recourant a répliqué le 13 octobre 2023, la chambre administrative a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif et réservé le sort des frais de procédure jusqu'à droit jugé au fond.

Dans sa réplique du 13 octobre 2023 mentionnée ci-dessus, le recourant a soulevé le grief d'une violation de l'art. 12 let. a de la loi fédérale sur la libre circulation des avocats du 23 juin 2000 (LLCA - RS 935.61), les TPG ayant explicitement fait état du contenu de pourparlers transactionnels ayant eu lieu entre les avocats des parties, sous les réserves d'usage.

- I. a.** Le 1<sup>er</sup> décembre 2023, la juge déléguée a informé les parties que les procédures A/2797/2023 et A/3021/2023 venaient de lui être attribuées. Elle avait pris connaissance de la requête formulée le 20 septembre 2023 par les TPG de la tenue d'une audience de conciliation avant la fin du contrat de travail du recourant, requête à laquelle l'intéressé ne s'était pas opposé dans ses écritures du 13 octobre

2023. Le terme du 31 octobre 2023 étant écoulé, les TPG étaient invités à dire s'ils maintenaient leur demande.

b. Le même jour, les TPG ont répondu qu'ils renonçaient à la tenue d'une audience de conciliation.

c. Les arguments et écritures des parties, s'agissant en particulier de celles des TPG, ainsi que les pièces pertinentes seront repris dans la partie en droit.

## 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 ; art. 89 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 - LTPG - H 1 55).
2. Les intimés sollicitent la jonction de la présente cause avec la cause A/2797/2023. Dans la mesure où cette dernière cause n'est plus pendante devant la chambre de céans, ce litige ayant été jugé le 13 février 2024 (ATA/202/2024), cette requête n'est plus d'actualité.
3. Le recourant sollicite au préalable la production par les intimés de l'intégralité de son dossier et la comparution personnelle des parties.

3.1 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, 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

Le droit de faire administrer des preuves n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves déjà administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées). Cela n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_372/2021 du 26 janvier 2023 consid. 2.3 ; ATA/783/2021 du 27 juillet 2021 consid. 6a et les références).



**3.2** En l'espèce, les intimés ont versé le dossier administratif du recourant à la procédure le 3 octobre 2023. Le recourant ainsi que la chambre de céans sont donc en possession des pièces pertinentes sur lesquelles les intimés ont fondé la décision litigieuse. Les parties ont pour le reste pu faire valoir leurs arguments par écrit et se déterminer de manière circonstanciée, lors des échanges d'écritures, sur les prises de position de leur partie adverse. La chambre de céans est en possession d'un dossier complet et la cause est en état d'être jugée. Par appréciation anticipée des preuves, il ne sera ainsi pas donné suite à la demande de comparution personnelle des parties.

- 4.** Le recourant soulève le grief d'une violation de son droit d'être entendu par les intimés, en ce sens que la décision litigieuse ne répondrait pas aux exigences en matière de motivation. Il reproche en particulier aux intimés de ne s'être que très superficiellement prononcés sur ses arguments de fond.

**4.1** Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend également le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_954/2020 du 26 juillet 2021 consid. 4.1 et les références). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 146 II 335 consid. 5.1 ; 142 II 154 consid. 4.2 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2<sup>e</sup> éd., 2018, p. 531 n. 1573). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; ATA/250/2023 du 14 mars 2023 consid. 3.1 ; Pierre TSCHANNEN/Ulrich ZIMMERLI, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4<sup>e</sup> éd., 2014, p. 271 ; Pierre MOOR/Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3<sup>e</sup> éd., 2011, p. 348 ss, n. 2.2.8.3).

**4.2** En l'espèce, les intimés ont d'abord fait part au recourant de leur intention de résilier les rapports de travail en raison de son incapacité de travail en se référant aux dispositions statutaires sur lesquelles ils entendaient se fonder. Le recourant a ensuite eu l'occasion de faire valoir ses arguments avant que la décision litigieuse ne soit rendue. Si les intimés ne se sont, en effet, pas prononcés sur tous ses arguments, ce qu'ils n'étaient pas obligés de faire, il n'apparaît pas que le recourant, assisté d'un avocat, n'aurait pas compris la portée exacte de la décision en cause.

Ce grief sera en conséquence écarté.

- 5.** Bien qu'il ait atteint l'âge légal de la retraite en mars 2024, il n'est à juste titre pas contesté que le recourant conserve un intérêt actuel au recours (art. 60 al. 1 let. a et b LPA). Certes, si la chambre de céans admettait son recours, elle ne pourrait pas lui octroyer l'entier de ses conclusions, sa réintégration n'étant plus possible en raison notamment de l'art. 70 SP-TPG qui prévoit que le contrat de travail de l'employé est automatiquement résilié pour la fin du mois où il atteint l'âge de la retraite fixée par l'AVS. Elle pourrait par contre annuler la décision litigieuse et,

comme le recourant y conclut subsidiairement, condamner les intimés à lui verser une indemnité.

6. Le recourant se plaint, dans sa réplique sur effet suspensif, d'une violation par les intimés de l'art. 12 let. a LLCA. Selon cette disposition, l'avocat est soumis à des règles professionnelles dont celle qui prévoit qu'il exerce sa profession avec soin et diligence. Il reproche aux intimés d'avoir fait état du contenu de pourparlers transactionnels ayant eu lieu entre les avocats des parties. Ces preuves seraient illicites et devraient être écartées.

Le recourant avait soulevé le même grief dans la procédure A/2797/2023 et la chambre de céans l'a écarté dans l'ATA/202/2024 déjà mentionné (consid. 5).

Les intimés ont bien fait état, dans leur réponse au recours, d'une offre transactionnelle. Ils s'y réfèrent en particulier lorsqu'ils exposent avoir entrepris toutes les démarches utiles pour atténuer les effets négatifs de la décision litigieuse sur le recourant. Cela étant, le recourant fait lui-même état de négociations avec son employeur dans la partie en fait de son recours (p. 18 ch. 94). L'offre transactionnelle étant sans pertinence pour résoudre le présent litige, il n'y sera quoi qu'il en soit plus fait référence.

7. En l'espèce, l'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de travail en application de l'art. 69 SP-TPG, voire de l'art. 71 SP-TPG.
8. Les TPG, établissement de droit public genevois (art. 1 al. 1 LTPG), sont dotés de la personnalité juridique et sont autonomes dans les limites fixées par la LTPG (art. 2 al. 1 LTPG).

À teneur de l'art. 2 SP-TPG, 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), le SP-TPG, 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 du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3).

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/600/2021 du 8 juin 2021 consid. 9d ; ATA/479/2020 du 19 mai 2020 consid. 5d).

9. Le recourant soulève le grief de la constatation inexacte des faits pertinents. Il sollicite que l'état de fait soit complété par plusieurs éléments : le caractère inexact du rapport du médecin-conseil psychiatre dont les intimés semblaient se prévaloir

pour déterminer l'absence de possibilité de reprise d'une activité professionnelle ; le lien que les intimés semblaient nier entre ses conditions de travail et ses problèmes de santé et la façon dont son employeur tenait compte de ses jours d'absence, les journées travaillées à un taux inférieur au taux contractuel n'étant pas prises en compte.

**9.1** Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 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).

**9.2** En application de la maxime inquisitoire, qui prévaut en particulier en droit public (art. 19 et 20 LPA), l'autorité définit les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés ; cette maxime oblige notamment les autorités compétentes à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier. Elle ne dispense pas pour autant les parties de collaborer à l'établissement des faits (ATF 124 II 361 consid. 2b ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_728/2020 du 25 février 2021 consid. 4.1 ; 2C\_416/2013 du 5 novembre 2013 consid. 10.2.2 ; 2C\_84/2012 du 15 décembre 2012 consid. 3.1) ; il leur incombe d'étayer leurs propres thèses, de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1), spécialement lorsqu'il s'agit d'élucider des faits qu'elles sont le mieux à même de connaître, respectivement qui relèvent de leur sphère d'influence ; la jurisprudence considère à cet égard que le devoir de collaboration des parties à l'établissement des faits est spécialement élevé s'agissant de faits que celles-ci connaissent mieux que quiconque (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_284/2019 du 16 septembre 2019 consid. 4.3 ; 1C\_426/2017 du 11 mars 2019 consid. 5.3 et les références citées). En l'absence de collaboration de la partie concernée par de tels faits et d'éléments probants au dossier, l'autorité qui met fin à l'instruction du dossier en considérant qu'un fait ne peut être considéré comme établi, ne tombe ni dans l'arbitraire ni ne viole les règles régissant le fardeau de la preuve (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_611/2020 du 10 mai 2021 consid. 2.3 ; ATA/957/2020 du 29 septembre 2020 consid. 3c).

**9.3** La constatation des faits est, en procédure administrative, gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 2<sup>e</sup> phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_668/2011 du 12 avril 2011 consid. 3.3 ; ATA/874/2020 du 8 septembre 2020 consid. 5a ; ATA/659/2017 du 13 juin 2017 consid. 2b et les références citées). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/957/2020 du 29 septembre 2020 consid. 3d et les références citées).

**9.4** En l'espèce, les intimés, qui n'étaient pas obligés de tenir pour établis des éléments qui relevaient du ressenti ou d'une appréciation subjective du recourant, ont retenu les faits nécessaires et suffisants pour fonder la décision litigieuse. Comme cela vient d'être examiné, le recourant a parfaitement identifié la portée de cette décision et compris les motifs pour lesquels son employeur a mis fin à leur relation de travail. Pour le reste, la partie en fait du présent arrêt tient compte des principes énoncés par la jurisprudence et rappelés ci-dessus. Ainsi, les faits retenus reposent sur les pièces versées à la procédure, ceci dans la mesure où elles présentent une pertinence pour résoudre le litige. Les éléments dont se plaint le recourant seront examinés avec les autres griefs qu'il soulève, dans les considérants qui suivent.

- 10.** Le recourant soulève ensuite le grief d'une violation de l'art. 69 SP-TPG, en lien avec des violations des principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

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

**10.2** Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_635/2020 du 13 janvier 2022 consid. 3.1). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b).

**10.3** Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 142 V 512 consid. 4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_170/2022 du 21 décembre consid. 5.1 ; 2C\_683/2021 du 12 avril 2022 consid. 5.1). De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 145 IV 154 consid. 1.1 ; 144 I 170 consid. 7.3 ; arrêts du Tribunal

fédéral 1C\_273/2022 du 8 février 2023 consid. 3.1 ; 1C\_734/2021 du 26 janvier 2023 consid. 4.1).

**10.4** En l'espèce, après avoir déjà justifié des absences au cours des années précédentes, le recourant a remis à son employeur des certificats médicaux établis par son psychiatre et justifiant une incapacité de travail totale dès le 29 juillet 2021. Cette incapacité n'a jamais été remise en cause par le médecin-conseil psychiatre de l'établissement.

Le recourant reproche toutefois à ce dernier d'avoir mentionné, dans son rapport établi à la suite de sa visite du 25 janvier 2023, d'une part, que son état de santé ne l'empêchait pas de se distraire et, d'autre part, que les atteintes à sa santé des trois années précédentes avaient un lien entre elles. S'agissant du premier reproche, le recourant a remis à son employeur un rapport médical établi par son psychiatre le 27 mars 2023 à teneur duquel il ne pouvait ni partir en vacances, ni se distraire. Il en sera pris acte. Cela étant, ce rapport, qui confirme les sérieux problèmes de santé malheureusement rencontrés par le recourant, ne remet pas en cause son incapacité totale à exercer sa fonction pour des raisons médicales. S'agissant du second reproche, le recourant a versé à la procédure des attestations médicales qui révèlent des atteintes de natures différentes mais jusqu'au 15 mars 2021, soit avant l'absence qui a commencé en juillet 2021. Il en sera également pris acte.

Les intimés n'ont pas donné suite à la demande du recourant, formulée dans sa réponse du 31 mars 2023, de rencontrer un autre médecin du travail. Il n'apparaît toutefois pas qu'en l'espèce l'attitude des intimés serait fautive. En effet, outre que rien n'empêchait le recourant, s'il estimait être en mesure de reprendre le travail, de solliciter de son psychiatre ou d'un autre médecin une attestation en ce sens, il ressort à l'inverse de l'attestation établie par son psychiatre le 27 mars 2023, soit seulement 4 mois avant son licenciement, que ce médecin était inquiet de l'évolution de l'état de santé de son patient. En renonçant à toute démarche auprès de l'AI, malgré les incitations de son employeur en ce sens, le recourant s'est en outre privé du regard qu'une institution spécialisée en la matière aurait pu porter sur sa situation médicale, en particulier de savoir s'il pouvait reprendre une activité professionnelle, le cas échéant à quel pourcentage et s'il y avait lieu de tenir compte de limitations fonctionnelles.

**10.5** Le recourant estime par ailleurs que son employeur aurait, en le contactant par téléphone alors que ses certificats médicaux l'interdisaient, contribué à la prolongation de son incapacité de travail, ses problèmes de santé découlant au surplus selon lui de ses conditions de travail.

Les intimés ne devaient à l'évidence pas, sans autre, passer outre l'instruction claire du psychiatre du recourant, ce dernier ayant au surplus, et à plusieurs reprises, indiqué à son employeur que ses problèmes de santé étaient liés à son activité professionnelle. Cela étant, il ne ressort pas du dossier que ces prises de contact auraient eu l'effet que décrit le recourant. Aucune attestation médicale ne vient en tous les cas le confirmer. Lorsqu'il a répondu au responsable « conseil RH » qui

l'avait contacté par téléphone en février 2022, le recourant l'a remercié pour cet appel.

Il ressort du dossier que le recourant a été en arrêt de travail en 2016 et en 2017 pour des raisons qu'il attribue à « un management irrespectueux » et au dénigrement de son travail. On ne peut toutefois pas reprocher à son employeur de ne rien avoir entrepris en faveur du recourant, puisqu'il a été affecté à une nouvelle équipe à la mi-décembre 2016. S'il n'y a pas lieu de douter des difficultés rencontrées par le recourant sur sa place de travail à cette époque, il n'en demeure pas moins qu'à teneur des commentaires qu'il a portés dans les APOP de mars 2018 à mars 2020, ses conditions de travail étaient alors à tout le moins satisfaisantes, puisqu'il a exposé pratiquer une activité qui le comblait. L'ambiance était « exceptionnellement positive » selon ce que le recourant a indiqué dans l'APOP de mars 2017.

Par la suite, l'intéressé explique qu'il a dû faire face aux méthodes de management imposées par la nouvelle directrice RH, lesquelles ont fait l'objet de l'enquête menée par l'OCIRT. Cette fois encore, s'il n'y a pas lieu de remettre en cause les difficultés rencontrées par le recourant sur son lieu de travail et si on ne peut pas exclure un lien entre lesdites conditions et son état de santé, le dossier ne permet pas de conclure que ce lien serait établi. S'il s'y estime fondé, le recourant pourrait quoi qu'il en soit faire valoir des prétentions financières en raison du comportement de son employeur en s'adressant au Tribunal civil de première instance (art. 7 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 - LREC - A 2 40). Pour leur part, les intimés ne sont pas restés inactifs, puisqu'ils ont invité le recourant à se présenter à deux reprises auprès de leur médecin-conseil psychiatre et qu'ils ont signalé la situation à l'AI.

Il découle de ce qui précède que les intimés étaient fondés à retenir que le recourant ne pouvait plus exercer sa fonction pour des raisons médicales.

**10.6** Reste à vérifier si les intimés ont respecté la procédure de reclassement, ce que le recourant conteste. Ce dernier reproche également aux intimés de n'avoir interpellé l'AI que deux ans avant son âge à la retraite, ce signalement étant de nature purement formelle.

La chambre de céans a déjà eu l'occasion de juger des litiges en lien avec des reclassements d'employés des intimés.

Dans un cas où un recourant n'était plus apte à exercer sa fonction de conducteur de bus, il a été admis qu'en application de l'art. 69 al. 1 SP-TPG, les TPG avaient l'obligation de mettre en œuvre tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé d'eux pour le reclasser (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7, non remis en cause sur ce point par l'ATA/112/2019 du 5 février 2019 à la suite de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_541/2017 du 14 mai 2018).

Dans un autre arrêt, la chambre de céans a relevé qu'il était particulièrement difficile pour les TPG de trouver des places de travail pour des employés inaptes à la

conduite professionnelle (ATA/1839/2019 précité consid. 12). Dans ce dossier l'employé avait adressé cinq postulations à son employeur pour d'autres postes que celui de conducteur, mais elles n'avaient pas été retenues par les unités concernées, bien qu'examinées, ce à deux reprises après un entretien. Du côté des intimés, leur service des ressources humaines s'était adressé à deux autres services, en précisant qu'il avait de bonnes qualifications. Le premier de ces deux services ne disposait toutefois pas de poste disponible et le second aurait des postes dans le futur qui exigeaient néanmoins la conduite des trams, ce qui était précisément problématique.

Dans un autre dossier concernant également un conducteur de trolleybus et d'autobus des TPG qui avait présenté une inaptitude à la conduite (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020), la chambre de céans a retenu que les intimés avaient respecté la procédure de reclassement en proposant à leur employé un stage d'employabilité d'un mois dans l'un de leurs départements.

Dans une affaire qui concerne également les intimés et une de leur employée qui travaillait toutefois dans le domaine du secrétariat, la chambre administrative a retenu que son inaptitude à travailler n'était pas médicalement établie, si bien que le licenciement litigieux ne reposait pas sur un motif dûment établi. En outre, la procédure de reclassement n'avait pas été correctement effectuée (ATA/325/2021 du 16 mars 2021). En effet, le reclassement avait pris la forme d'un envoi d'un courriel par la conseillère des ressources humaines à quatre collègues pour savoir s'il existait un poste dans le domaine « Administratif ou Exploitation » à 100%, compatible avec les limitations fonctionnelles de l'intéressée. Aucune autre démarche n'avait été entreprise par les TPG. En outre, la procédure de reclassement avait été entreprise sans y associer l'intéressée, qui n'en avait même pas été informée, empêchant par-là toute création d'un espace de dialogue entre les parties, condition élémentaire du succès d'un reclassement.

Dans un ATA/773/2022 du 9 août 2022, la chambre de céans a constaté que les intimés avaient respecté la procédure de reclassement. Compte tenu des atteintes à la santé du recourant, à savoir son incapacité à conduire des véhicules transportant des voyageurs, perduraient, ils lui avaient proposé de participer à un processus de retour au travail sous la forme de stages d'employabilité. Les intimés avaient également collaboré avec l'office cantonal des assurances sociales pour maintenir cette employabilité. Les RH s'étaient au surplus adressés à différents secteurs au sein de l'établissement afin de savoir si des postes étaient disponibles.

**10.7** En l'espèce, il n'est pas contesté que les intimés n'ont pas tenté de réintégrer le recourant. Ils ne lui ont pas non plus proposé des mesures visant à préserver son employabilité. Cela étant, comme cela a été retenu plus haut, l'incapacité de travail totale du recourant était établie tant par son psychiatre que le médecin-conseil psychiatre. Le 27 mars 2023, soit presque un mois après que les intimés ont informé le recourant de leur intention de résilier les rapports de travail, son psychiatre attestait encore être inquiet de l'état de santé de son patient, appréciation qui ne laisse à l'évidence pas penser qu'une reprise du travail serait envisageable. Comme

cela a déjà été mentionné, le recourant, qui a évoqué un possible reclassement pour la première fois au stade de son recours, a renoncé à toute démarche auprès de l'AI. Il a de la sorte empêché une détection précoce et toute intervention de la part de cette assurance, notamment sous l'angle d'un éventuel aménagement de ses conditions de travail, de sorte qu'il est difficile de le suivre lorsqu'il reproche à son employeur d'avoir annoncé sa situation à l'AI en 2022 seulement. Dans le contexte très particulier du cas d'espèce, il ne peut dès lors pas être reproché aux intimés de n'avoir tenté ni un reclassement ni une autre mesure visant à préserver l'employabilité du recourant.

Dès lors que les intimés ont fait une application conforme au droit de l'art. 69 SP-TPG, les griefs du recourant en lien avec une mauvaise mise en œuvre de cette disposition doivent être écartés.

- 11.** Le recourant soutient ensuite que son licenciement serait injustifié et abusif sous l'angle d'une violation des art. 71 et 72 al. 1 SP-TPG. Les intimés auraient abusé de leur pouvoir d'appréciation et fait une appréciation arbitraire des preuves. Il reprend les reproches formulés à l'égard de son employeur et analysés au considérant précédent, ajoutant que son employeur n'aurait pas protégé sa personnalité. Les intimés ne pouvaient pas lui reprocher son incapacité à occuper son poste dès lors qu'ils étaient responsables de cette incapacité.

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

L'art. 72 al. 1 SP-TPG prévoit que 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.

**11.2** Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/148/2021 du 9 février 2021 consid. 7 et l'arrêt cité).

**11.3** Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale (Jacques DUBEY, Droits fondamentaux, vol. 2, 2018, p. 642 n. 3454). En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à



tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_227/2015 du 31 mai 2016 consid. 7).

L'interdiction de l'abus de droit se déduit du principe de la bonne foi (art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 - CC - RS 210 et art. 9 Cst.) et s'étend à l'ensemble des domaines juridiques (ATF 131 I 185 consid. 3.2.3 ; 130 IV 72 consid. 2.2). L'interdiction de l'abus de droit s'applique ainsi, tout comme la notion de fraude à la loi qui en constitue une composante, en droit administratif (ATF 142 II 206 consid. 2.3). Elle vise non seulement les particuliers, mais aussi l'administration (ATF 110 Ib 332 consid. 3a). L'abus de droit consiste à utiliser une institution juridique à des fins étrangères au but même de la disposition légale qui la consacre, de telle sorte que l'écart entre le droit exercé et l'intérêt qu'il est censé protéger soit manifeste (ATF 130 IV 72 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_658/2021 du 15 mars 2022 consid. 4.2.1).

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

À teneur de l'art. 328 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3, et les arrêts cités).

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

Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Notamment, le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Toutefois, par lui-même, il ne rend pas la résiliation des rapports de travail abusive. Celle-ci peut le devenir si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a et les références citées ; ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 2f).

**11.5** En l'espèce, le recourant sera renvoyé aux considérants précédents s'agissant des reproches déjà formulés à l'encontre des intimés. Dès lors qu'il est établi que le recourant n'était plus, pour des motifs médicaux attestés tant par son médecin personnel que par le médecin-conseil psychiatre de son employeur, en mesure de poursuivre son activité, les intimés n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en mettant fin à la relation de travail, son absence prolongée, sans qu'un retour à son poste de travail paraisse raisonnablement envisageable, était objectivement de nature à nuire au bon fonctionnement de l'établissement, sans que cela signifie que le recourant porterait la moindre responsabilité dans sa situation médicale. Pour ce qui concerne son grief relatif au harcèlement moral, il apparaît qu'il n'a pas saisi le groupe de confiance. Or, selon la jurisprudence de la chambre de céans, une absence de harcèlement psychologique est présumée, lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 et les références cantonales citées). Ce grief est dès lors irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner, faute de se prononcer sur une décision faisant suite à l'intervention du groupe de confiance (ATA/473/2024 du 16 avril 2024 consid. 6.3 et les arrêts cités). Certes, l'OCIRT est intervenu auprès des intimés, mais cette intervention a été la conséquence d'une démarche collective et non individuelle du recourant.

Les griefs de violation des art. 71 et 72 al. 1 SP-TPG, de même que ceux d'abus du pouvoir d'appréciation et d'appréciation arbitraire des preuves seront en conséquence écartés.

- 12.** À titre subsidiaire enfin, le recourant soutient que, au vu de sa situation personnelle, en particulier le fait qu'il avait atteint l'âge de la retraite en mars 2024, la décision était disproportionnée. Il avait toujours fourni, en 30 ans d'activité, un travail dont la qualité était reconnue par son employeur et il n'avait jamais fait l'objet d'un seul avertissement.

En l'espèce, la décision intervenue peu de temps avant l'âge légal de la retraite peut être considérée comme stricte. Comme cela a été vu plus haut, elle est conforme au droit et, comme cela découle des art. 69 et 71 SP-TPG, rédigés en la forme

potestative, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation. La chambre de céans n'a pas la compétence pour apprécier l'opportunité de la décision litigieuse sur ce point. Dès lors que les raisons pour lesquelles les intimés ont mis fin aux rapports de travail étaient objectivement fondées et qu'on ne peut exiger d'eux qu'ils réintègrent le recourant pour les raisons exposées précédemment, on ne voit pas quelle autre solution ils auraient pu adopter et comment ils auraient pu conserver le recourant à leur service.

Mal fondé, le recours sera en conséquence rejeté

13. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, 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, 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/68/2024 du 23 janvier 2024 consid. 4 et l'arrêt cité).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 14 septembre 2023 par A\_\_\_\_\_ contre la décision des TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS du 25 juillet 2023 ;

**au fond :**

le rejette ;

met à la charge de A\_\_\_\_\_ un émolument de CHF 1'500.- ;

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, avenue du Tribunal-fédéral 29, 1005 Lausanne, 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 Romain JORDAN, avocat du recourant, ainsi qu'à Mes Anne MEIER et Amel BENKARA, avocates des TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :