

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2608/2021-FPUBL

ATA/1386/2021

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 21 décembre 2021

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Guy Zwahlen, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Constansa Derpich, avocate

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1966, a été engagé par les Transports Publics Genevois (ci-après : TPG) en qualité de conducteur dès le 1^{er} juin 1991.

Du 1^{er} juin 1991 au 31 mai 2013, diverses analyses des prestations et objectifs professionnels/personnels (ci-après : APOP) de M. A_____ ont été réalisées. Il répondait globalement aux exigences et avait progressivement amélioré les quelques points qui devaient l'être.
- 2) Conformément à la demande de M. A_____ du 23 avril 2012, les TPG lui ont confirmé, le 21 juin 2012, que son taux d'activité serait réduit à 80 % dès le 1^{er} septembre 2012 et ses jours de travail répartis selon ses souhaits. Ses conditions salariales demeuraient inchangées.
- 3) Entre les 1^{er} juin 2013 et 31 décembre 2016, des APOP de M. A_____ ont régulièrement été effectuées. Ses prestations donnaient entière satisfaction, la plupart des critères dépassant les exigences requises. Les objectifs étaient pleinement atteints. M. A_____ restait satisfait, voire pleinement satisfait, de ses conditions de travail.
- 4) À la suite d'un accident survenu le 24 février 2017, consistant en une collision avec un obstacle fixe à la sortie du dépôt alors que M. A_____ conduisait un véhicule des TPG, une procédure disciplinaire a été ouverte à son encontre.
- 5) Le 2 août 2017, les TPG ont confirmé à M. A_____ leur intention de mettre un terme à ses rapports de travail, en se référant à leur courrier du 11 avril 2017 et à un entretien du 28 juillet 2017.
- 6) Par pli du 27 septembre 2017 faisant suite à un entretien du 5 septembre 2017, les TPG ont confirmé à M. A_____ qu'ils le retiraient de manière définitive de la conduite professionnelle. Eu égard à son ancienneté et ses dernières prestations annuelles, il avait été décidé, d'un commun accord, de geler la décision de mettre un terme à son contrat de travail. Un délai lui était accordé pour s'annoncer pour des postes vacants à l'interne. S'il ne devait pas trouver de poste fixe au sein de TPG, les rapports de travail seraient résiliés pour le 30 juin 2018.
- 7) Selon deux rapports médicaux du Docteur B_____ des 14 novembre et 18 décembre 2017, M. A_____ avait en réalité été victime d'une crise comitiale due à une atrophie hippocampique gauche, soit une épilepsie temporale gauche. Il n'était donc plus apte à la conduite de véhicule professionnel.

- 8) Par décision du 27 novembre 2017, le service cantonal des véhicules (ci-après : OCV) a retiré à M. A_____ son permis de conduire les véhicules de catégorie C, D et trolleybus et lui a interdit de faire usage de son permis de conduire étranger sur le territoire suisse pour une durée indéterminée. Il lui a également interdit de conduire des véhicules des catégories spéciales F, G et M et des véhicules pour lesquels un permis de conduire n'était pas nécessaire. Dite mesure ne pouvait être levée que sur présentation d'un certificat médical favorable.
- 9) Le 19 décembre 2017, M. A_____ en a informé les TPG. Son cas devait désormais être abordé en tant que changement d'affectation rendu nécessaire pour des raisons médicales. Il convenait de le soumettre au médecin-conseil en collaboration avec l'assurance-invalidité (ci-après : AI).
- 10) Par courrier du 26 avril 2018, faisant suite à un entretien du 24 avril 2018, les TPG ont derechef confirmé à M. A_____ leur intention de résilier les rapports de travail.

Selon le rapport médical du médecin-conseil du 23 février 2018, M. A_____ ne pourrait pas reprendre sa fonction de conducteur avant cinq ans minimum et sans certitude de reprise. Vu son ancienneté dans l'entreprise, ainsi que sa capacité médicale et professionnelle pleine et entière dans un poste adapté, M. A_____ avait été invité à postuler à diverses offres d'emploi internes aux TPG. Ses candidatures avaient été rejetées. En parallèle, il avait été détaché en activité temporaire dans l'unité surveillance réseau pour la période du 1^{er} octobre 2017 au 31 mars 2018. Bien que ses prestations fussent conformes aux attentes de l'activité, son incapacité médicale de longue durée à la conduite et le respect budgétaire ne permettaient pas un reclassement définitif dans ce secteur. Les TPG n'avaient aucun autre poste à lui proposer.

- 11) Le 9 mai 2018, M. A_____ a répondu qu'un licenciement ne pouvait être envisagé, vu qu'il n'était en rien établi qu'il était impossible de trouver un poste qui lui était adapté ou de le réadapter pour un tel poste. L'impossibilité devait se révéler concrète et objective pour être recevable.

Il ne pouvait plus conduire des véhicules de la catégorie D et des trolleybus pour raisons médicales. L'interdiction de conduire des véhicules des catégories A, B, F, G et M et des sous-catégories A1 et B1 avait été levée. L'interdiction de conduire des véhicules de la catégorie C allait également l'être prochainement. Au vu de ses qualifications et expériences professionnelles, de son engagement et de ses qualifications APOP et des postes à pourvoir ou pour lesquels il aurait dû être reclassé, il n'était pas soutenable de prétendre qu'il était impossible de le reclasser. Il avait exprimé sa constante volonté de rester au sein des TPG quel que soit le poste qui lui serait confié. Il ressortait clairement de ses qualifications et des APOP qu'il avait été considéré comme un exemple pour ses collègues et qu'il avait

constamment amélioré la qualité de ses prestations. Il disposait de vingt-six ans d'expérience en tant que conducteur de trolleybus, tramway et bus, avait une parfaite connaissance de l'ensemble du réseau et de toutes les lignes des TPG, avait toujours été soucieux de bien faire et d'être un exemple pour lui-même et ses collègues, informé des dysfonctionnements sur le réseau, été prêt à rendre service sur le terrain, fait preuve de diplomatie et de pragmatisme pour satisfaire la clientèle. Il avait su s'adapter à sa nouvelle fonction de surveillant de réseau à la grande satisfaction des TPG en maîtrisant des situations diverses et nouvelles pour lui. Il était également flexible s'agissant des horaires de travail et disposait également d'un diplôme équivalent à un CFC de soudeur, des connaissances informatiques et des notions de management, de communication et d'encadrement. Outre ses compétences de soudeur et son expérience professionnelle au sein des TPG, la prochaine ouverture du nouveau dépôt constituerait une solution opportune pour lui confier une nouvelle tâche et l'y former. Vu le rejet de ses candidatures et l'absence de proposition de postes de la part des ressources humaines (ci-après : RH), il doutait que sa hiérarchie ait une volonté déterminée de lui trouver un poste dans l'entreprise.

- 12) Par décision du 31 mai 2018, la mesure prononçant le retrait du permis de conduire de M. A_____ pour les véhicules de catégorie C pour une durée indéterminée a été levée par l'OCV. Le retrait de son permis de conduire les catégories D et trolleybus demeurait pour une durée indéterminée. La levée de cette dernière mesure ne pouvait être envisagée que sur présentation d'un certificat médical favorable du médecin traitant.
- 13) Le 15 juin 2018, les TPG ont proposé à M. A_____ d'effectuer un stage de trois mois au sein de l'unité « approvisionnement et logistique ». En cas de refus de cette mesure de reclassement, les rapports de travail seraient résiliés.
- 14) Par courrier du 29 juin 2018, faisant suite à un entretien du 21 juin 2018, les TPG ont confirmé à M. A_____ la possibilité d'envisager un reclassement professionnel au sein de l'unité logistique, justifiée par l'obligation de favoriser sa réintégration dans une nouvelle fonction pour des raisons médicales.

Les conditions du stage étaient indiquées. Un bilan serait effectué à la fin du stage, le 30 septembre 2018. En cas d'évaluation positive, un transfert au travers d'un congé modification dans la fonction de logisticien visant une réintégration professionnelle avec l'obtention du certificat fédéral de capacité de logisticien (ci-après : CFC) serait décidé. Cette démarche serait soutenue par l'AI. En cas d'évaluation négative, il serait mis fin à ses rapports de travail et la réadaptation professionnelle devrait être poursuivie directement avec l'AI.
- 15) Le 16 août 2018, les TPG ont constaté que le bilan intermédiaire était favorable vu la satisfaction du responsable de M. A_____ de son travail et du contentement et de la motivation de ce dernier.

16) Par courrier du 16 octobre 2018, les TPG ont confirmé à M. A_____, compte tenu du bilan positif de son stage de reconversion professionnelle au sein du service logistique, sa réaffectation définitive au poste de logisticien, sous réserve de l'obtention du CFC de logisticien dans un délai de trois ans au maximum à compter du 29 octobre 2018. En cas de non-obtention dudit CFC, ils seraient contraints de mettre fin aux rapports de travail. Pour la période du 1^{er} au 28 octobre 2018, son stage était prolongé à un taux d'activité de 80 %. Était joint son contrat d'apprentissage qui faisait office d'avenant à son contrat de travail pour la période du 29 octobre 2018 au 31 juillet 2021, que M. A_____ a contresigné le 22 octobre 2018. Ses prestations salariales demeureraient inchangées et les prestations de l'AI leur seraient versées directement durant toute la durée de son apprentissage. Son taux d'activité passerait à 100 % dès le 1^{er} novembre 2018, pendant toute la durée de son apprentissage.

Selon le contrat d'apprentissage, Monsieur C_____ était le responsable de formation technique de M. A_____.

17) Le 19 novembre 2018, l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) a confirmé à M. A_____ que son droit à des mesures d'ordre professionnel était rempli. L'AI prenait en charge les coûts d'un reclassement professionnel en tant que logisticien auprès des TPG pour la période du 1^{er} novembre 2018 au 31 octobre 2019, mesure prolongeable d'année en année. Pendant la durée de celle-ci, il percevrait des indemnités journalières qui seraient versées à son employeur, lequel poursuivrait le versement de son salaire.

18) Pour l'année scolaire 2018-2019, M. A_____ a obtenu une moyenne générale de 5, soit une note de 5 pour les connaissances professionnelles et une note de 6 pour le comportement.

19) Par courrier du 9 mai 2019 se référant à l'entretien du 11 mars 2019 visant à faire un bilan intermédiaire sur l'état de l'avancement de la reconversion professionnelle de M. A_____, les TPG ont constaté que ses résultats scolaires étaient bons et qu'il avait trouvé son rythme pour la révision des cours. La partie formation métier en entreprise se passait globalement bien. Ils le rendaient toutefois attentif au fait qu'il ne fallait pas « brûler les étapes en voulant apprendre tout en même temps. Il [était] nécessaire d'apprendre à se canaliser et de prendre le temps d'assimiler chaque tâche ». Un entretien avait eu lieu le 12 avril 2019 avec son responsable concernant des points à améliorer, à savoir « SAP, mise en place d'une formation spécifique adaptée au métier de logisticien ; prise de conscience des lacunes actuelles, au niveau des flux et procédures internes, rapportés aux interventions à effectuer dans SAP ; humilité dans les rapports avec les collègues, demande d'explications et remise en question personnelle ».

20) Selon le formulaire de « preuve de compétences en entreprises » du 18 juillet 2019, M. A_____ devait améliorer les critères relatifs à la technique de

travail, à la stratégie d'apprentissage et de travail et l'aptitude à travailler en équipe et à surmonter les conflits.

- 21) Pour l'année scolaire 2019-2020, M. A_____ a obtenu une moyenne générale de 4,8, soit une note de 4,9 pour les connaissances professionnelles et une note de 5 pour le comportement.
- 22) Selon le formulaire de « preuve de compétences en entreprises » du 29 septembre 2020, tous les critères d'évaluation étaient satisfaits.
- 23) Par courrier du 10 novembre 2020 relatif à un nouveau bilan intermédiaire effectué le 9 octobre 2020, les TPG ont félicité M. A_____ pour ses résultats scolaires « toujours aussi bons » et son rythme de révision des cours.

Si la partie formation en entreprise se déroulait globalement bien, ils insistaient sur le fait qu'il était attendu de sa part une maîtrise totale des processus et compréhension des flux des marchandises afin d'avoir une vue d'ensemble complète. Un écart entre ce qu'il pensait maîtriser et la réalité du terrain était encore constaté, de sorte qu'un effort devait être fait à cet égard durant sa dernière année de formation. Une ouverture et une attention particulières pour entendre, comprendre et mettre en œuvre les améliorations qui devaient encore être atteintes étaient également attendues de sa part. Afin d'avoir des informations complètes et identiques, il lui avait été demandé de se référer uniquement à ses collègues coordinateurs logistique. Son attention était attirée sur le fait que l'amélioration de ces points revêtait une importance décisive pour la poursuite des rapports de travail au-delà de sa période d'apprentissage et de l'obtention de son CFC.

- 24) Entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2020, des APOP de M. A_____ ont derechef été réalisées, portant désormais sur son apprentissage.

M. A_____ était plein de bonne volonté. Il progressait pour intégrer les nombreux nouveaux éléments mais des améliorations au niveau des compétences professionnelles et personnelles étaient attendues pour atteindre le niveau requis. Il devait notamment éviter de se disperser dans son travail. M. A_____ était satisfait de la collaboration avec ses collègues et supérieurs.

Lors de la dernière APOP portant sur l'année 2020, M. A_____ avait notamment indiqué « je suis conscient que je dois persévérer pour parfaire mes connaissances techniques mais constate que mon responsable ne m'évalue pas entièrement sur mes capacités acquises ».

- 25) Le 9 avril 2021, M. A_____ a fait part aux TPG de sa surprise en constatant la baisse de certaines de ses qualifications alors qu'il avait fait tous les efforts exigibles pour s'améliorer, qu'il y avait eu des améliorations aux points requis, ce que sa hiérarchie avait reconnu.

Il avait fait tous les efforts nécessaires pour accepter et respecter les conseils de ses collègues, pour autant que ceux-ci soient bienveillants. Il avait suivi les stages de formation périodique et cours interentreprises, pour lesquels ses évaluations avaient été très bonnes. L'évaluation concernant le bilan des six derniers mois de ses connaissances acquises et de son savoir-faire n'était pas pondérée à sa juste valeur. Compte tenu de son statut d'apprenti, il ne devait pas être pénalisé à la moindre erreur. La majorité de ses collègues l'appréciaient et reconnaissaient ses capacités et son intégration en équipe. Il se retrouvait souvent seul à la tâche, faisant preuve d'autonomie.

Il espérait que les doutes concernant ses compétences sur la logique du métier ne soient pas relevés dans le but de ne pas l'engager définitivement après sa formation. Dès le début, il n'avait pas bénéficié de la formation régulière idoine, notamment pour SAP, afin d'atteindre les objectifs fixés, devant compter sur ses collègues pour l'instruire. Malgré les discussions aux entretiens de bilans, son responsable lui avait simplement répondu qu'il devait progresser pour correspondre au profil souhaité pour l'engagement une fois le CFC obtenu. Compte tenu d'une moyenne de C à ses APOP, il correspondait aux exigences du poste. Bien que son responsable appréciait sa motivation et était conscient d'une amélioration, il avait refusé de valider dans ce sens les notes d'appréciation, – même si celles-ci dépendaient de tâches collectives –, et de reconnaître les problèmes dus aux carences répétées de certains collaborateurs, ainsi que de réapprécier les évaluations de la qualité de son travail et de communication qui étaient ses points forts.

- 26) Le 17 mai 2021, les TPG ont rappelé à M. A_____ qu'ils comptaient sur lui, avec l'appui de ses collègues et responsables, pour fournir les efforts nécessaires afin de réaliser les améliorations attendues pour démontrer, au terme de son apprentissage, qu'il remplissait les exigences pour occuper un poste de logisticien au sein de l'entreprise.

Vu les efforts déployés par l'entreprise pour assurer sa reconversion professionnelle, ils n'avaient aucun intérêt à perdre le bénéfice de l'investissement consenti. Ils avaient toutefois un intérêt à employer à leur service des collaborateurs disposant des compétences et des qualifications requises pour le poste considéré. Le positionnement de M. A_____ confirmait l'un des points d'amélioration, qui était attendu de sa part, soit « humilité dans les rapports avec les collègues, demande d'explications et remise en question personnelle ». Leurs attentes concernant l'existence d'un écart entre ce que M. A_____ pensait maîtriser et la réalité du terrain, restaient également valables. Ses tentatives de justification démontraient qu'il ne parvenait toujours pas à faire preuve d'humilité et de capacité de remise en question, d'écoute et de compréhension par rapport aux améliorations qui lui étaient demandées. Malgré les mises en garde de ses responsables, M. A_____ était persuadé et continuait de se comporter comme s'il

maîtrisait tous les aspects de son activité, ce qui n'était pas le cas. Il devait être traité comme un apprenti de troisième année et se comporter comme tel. Ses bons résultats scolaires avaient toujours été relevés, seules les prestations et compétences « métier » étaient en cause. L'obtention du CFC constituait une condition nécessaire, mais non suffisante à la poursuite des rapports de travail. Ils comptaient sur M. A_____ pour fournir, avec l'appui de ses collègues et responsables, les efforts nécessaires afin de réaliser les améliorations attendues et démontrer, au terme de son apprentissage, qu'il remplissait les exigences pour occuper un poste de logisticien au sein de l'entreprise.

- 27) Pour l'année scolaire 2020-2021, M. A_____ a obtenu une moyenne générale de 4,6, à savoir une note de 4,6 pour les connaissances professionnelles et une note de 6 pour le comportement. Il totalisait quatorze absences excusées sur l'année scolaire.
- 28) Le 23 juin 2021, M. A_____ a échoué au CFC, en raison de deux notes insuffisantes, malgré une moyenne globale de 4,2. Les notes obtenues étaient les suivantes : travaux pratiques : 3,4, connaissances professionnelles : 3,6, culture générale : 5,5 et note d'expérience : 5.
- 29) Par courrier du 8 juillet 2021, les TPG ont informé M. A_____ de leur intention de le licencier dans un délai de congé de trois mois.

À réitérées reprises, M. A_____ avait été rendu attentif au fait que des points d'améliorations étaient nécessaires s'agissant de la partie formation métier et de l'attitude à adopter. Un écart avait été constaté par ses responsables entre ce qu'il pensait maîtriser et la réalité du terrain. Il n'avait pas obtenu son CFC et son contrat d'apprentissage prenait automatiquement fin le 31 juillet 2021. La condition nécessaire à sa réaffectation au poste de logisticien et à la poursuite des rapports de travail au-delà de la période d'apprentissage n'était pas remplie.

Le maintien dans la fonction de logisticien n'était pas possible, vu l'absence de CFC et l'inadéquation entre ses compétences et qualifications et les exigences requises et attendues pour le poste. Il n'existait pas de poste ouvert qui correspondait à son profil. Il n'y avait plus aucune possibilité de reclassement en interne. Ils restaient néanmoins ouverts à d'éventuelles propositions. Les RH restaient à sa disposition pour tout soutien. M. A_____ disposait de plusieurs options pour se représenter aux examens du CFC lors de la prochaine session au printemps 2022.

- 30) Dans le délai accordé pour faire valoir son droit d'être entendu, M. A_____ s'est opposé à son licenciement, celui-ci étant contraire aux devoirs des TPG et à la procédure de réadaptation professionnelle initiée par l'AI.

Les allégués relatifs à la procédure disciplinaire devaient être supprimés, vu que les faits reprochés relevaient d'un problème de santé qui avait abouti au retrait de son permis de conduire pour la catégorie D et trolleybus. Sa capacité et sa volonté de se réadapter avaient été établies. Il n'avait pas été fixé de délai pour l'obtention du CFC. Il avait uniquement été précisé qu'en cas de non-obtention, la fin des rapports de service serait envisagée. L'obtention du CFC demeurait toutefois possible dès lors qu'il pouvait se présenter une seconde fois à cet effet.

La référence aux APOP devait être relativisée par rapport à ce qu'il avait exposé lors des entretiens y relatifs. Il reprenait ses précédents développements et contestait être resté persuadé qu'il maîtrisait tous les aspects de son activité. Il y avait eu une nette amélioration entre la deuxième et la troisième année. Son responsable l'avait invité à se former « sur le tas » en prenant le meilleur de chacun de ses collègues, personne n'étant compétent pour assurer sa formation. Compte tenu de la coopération relative de ses collègues, il avait été confronté à des lacunes dans certains domaines comme SAP. Il n'avait donc pas pu bénéficier d'une formation optimale durant son apprentissage. Ses niveaux de connaissances et d'instruction n'avaient pas été contrôlés durant les trois ans, son employeur se contentant des notes obtenues. Il n'y avait eu aucun suivi et conseils directs dans le cadre du travail par rapport aux améliorations nécessaires, ni à la préparation au CFC et aux activités pratiques à accomplir dans ce cadre. Son commissaire d'apprentissage en avait été surpris. Durant les six derniers mois, il avait demandé à pouvoir bénéficier d'une formation plus factuelle et pratique ciblée sur les examens de CFC, en vain. Il n'avait pas non plus bénéficié de temps durant son travail pour se préparer aux examens de CFC. Il n'avait jamais été préparé aux examens du CFC ni reçu de renseignements utiles à cet égard.

Étant donné que l'apprentissage avait eu lieu dans le cadre de mesures professionnelles de l'AI et que les TPG n'avaient pas assuré sa formation à satisfaction en regard de l'art. 345a de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), applicable à titre de droit public supplétif, ils se devaient de le faire bénéficier d'une année supplémentaire pour son contrat d'apprentissage afin de lui assurer une formation complète et conforme aux obligations légales et lui permettre de ce fait de se représenter dans des conditions normales aux examens de CFC.

En parallèle, il interpellait l'AI afin que celle-ci prolonge les mesures et le reclassement professionnel initiés en sa faveur en collaboration avec les TPG.

- 31) Par décision du 28 juillet 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié les rapports de travail de M. A_____ avec effet au 31 octobre 2021.

Il était renvoyé au courrier du 8 juillet 2021, lequel en faisait partie intégrante. Au surplus, vu la non-obtention du CFC lors de la session de juin 2021

et l'impossibilité de repasser les examens avant 2022, le délai de trois ans ne serait pas respecté. Le contrat d'apprentissage en vue de l'obtention du CFC de logisticien était valable pour la durée de la formation s'étendant du 29 octobre 2018 au 31 juillet 2021. Les allégations de M. A_____ selon lesquelles les TPG n'avaient pas assuré sa formation de manière optimale et conforme à leurs obligations pour tenter de justifier son échec aux examens finaux étaient contestées. S'il revenait aux TPG de veiller à la formation professionnelle pratique, il ne leur appartenait en revanche pas de préparer les apprentis de manière spécifique à la présentation et au passage des examens d'apprentissage. Cela étant, M. A_____ avait disposé de toute la disponibilité nécessaire pour suivre les cours interentreprises, en complément de sa formation pratique professionnelle et de la formation scolaire. Bien que les TPG n'aient pas l'obligation de faire bénéficier l'apprenti du temps nécessaire pour préparer l'examen final, ils lui avaient accordé du temps, sur son temps de travail rémunéré, pour lui permettre de participer, en février 2021, aux cours de répétition et de préparation aux procédures de qualifications, soit aux examens. Le coût de ces cours de répétition, non obligatoires, avaient été assumés par les TPG. Il n'avait toutefois jamais sollicité ses responsables pour bénéficier des cours de soutien scolaire proposés aux apprentis, ses bonnes notes à l'école ne permettant pas aux TPG, en l'absence d'interpellation de sa part, d'identifier l'existence d'éventuelles lacunes et de besoins particuliers au niveau scolaire. Une salle de révision était également mise à disposition des apprentis. M. C_____ n'avait cependant jamais vu M. A_____, malgré ses nombreuses invitations dans ce sens, prendre du temps pour réviser dans cette salle, laquelle était à disposition aussi bien durant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci. Plus généralement, alors que M. C_____ lui avait indiqué être à sa disposition pour toute question, demande ou besoin en lien avec l'apprentissage, son suivi et son déroulement, M. A_____ ne l'avait jamais sollicité. Monsieur D_____, responsable de l'unité logistique, s'était également toujours tenu à sa disposition, comme en témoignaient les nombreux entretiens de suivi qui avaient eu lieu tout au long de sa formation. Les TPG avaient donc mis tous les moyens nécessaires et appropriés possibles à sa disposition pour lui permettre de réussir ses examens.

La formation à la pratique professionnelle dispensée par les TPG au cours de son apprentissage avait été prodiguée selon les règles de l'art, comme cela avait été le cas au sein des TPG depuis de nombreuses années pour les différentes volées qui s'étaient succédé. Son niveau de connaissances pratiques avait été régulièrement suivi et contrôlé, que ce soit dans le cadre des rapports semestriels de formation et preuve de compétences en entreprise, lors des APOP ou encore lors du suivi régulier du déroulement de sa formation. De nombreux entretiens, bilans et points de situation avaient eu lieu tout au long de son apprentissage. Il avait également bénéficié d'un suivi particulier par les RH, qui l'avaient rendu attentif aux améliorations nécessaires et attendues de sa part s'agissant de la partie formation métier et de l'attitude à adopter. Bien que ses responsables l'aient

régulièrement sensibilisé sur l'écart entre sa perception de ce qu'il pensait maîtriser et la réalité du terrain, il restait persuadé et se comportait comme s'il maîtrisait parfaitement tous les aspects de son activité, alors que tel n'était pas le cas.

Les TPG avaient pleinement respecté leurs obligations en qualité d'entreprise formatrice et ne pouvaient être tenus pour responsables de son échec aux examens finaux d'apprentissage et de la non-obtention du CFC, les rubriques devant valider ses connaissances acquises pour l'essentiel hors entreprise avaient été sanctionnées de notes insuffisantes. Ils n'entendaient pas prolonger son contrat d'apprentissage au-delà du 31 juillet 2021.

Aucune possibilité de reclassement en interne n'était envisageable, compte tenu de la non-obtention du CFC de logisticien, l'impossibilité de maintenir M. A_____ dans la fonction de logisticien et de l'absence de poste vacant au sein des TPG correspondant à son profil.

Le processus de reclassement initié en 2017 consécutivement à son inaptitude médicale à la conduite professionnelle n'avait pas abouti, la condition nécessaire à la réaffectation de M. A_____ et à la poursuite des rapports de travail au-delà de la période d'apprentissage n'étant pas remplie.

- 32) Par acte du 6 août 2021, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant principalement à son annulation et subsidiairement à l'octroi d'une indemnité de CHF 65'620.- pour absence de justes motifs de licenciement. Préalablement, il demandait la restitution de l'effet suspensif.

Les TPG n'avaient pas établi que la poursuite des relations de travail serait incompatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. Les pièces du dossier et les témoins pourraient confirmer qu'il avait toujours correctement rempli les devoirs de sa fonction et s'était toujours comporté correctement avec ses collègues et à l'égard de sa hiérarchie. Il n'avait fait l'objet, dans le cadre de son activité d'apprenti, d'aucune mesure disciplinaire, ni de remarques y relatives. Les faits relatifs à la mesure disciplinaire évoquée par les TPG n'étaient pas pertinents pour la résolution du litige. Cette procédure avait été annulée au profit d'une procédure de reclassement et les critiques y relatives, contestées, ne pouvaient fonder un licenciement. Les TPG bénéficiaient de compétences à moindre coût, une grande partie de son salaire étant compensée par les indemnités journalières versées par l'AI.

Les TPG n'établissaient pas en quoi il leur serait impossible pour des raisons de santé de le reclasser au sein de leur entreprise. Il s'agissait uniquement de prolonger une situation existante, soit prolonger d'une année le contrat

d'apprentissage. Les TPG n'avaient pas établi qu'un nouvel apprenti avait été engagé pour occuper le poste.

Les TPG n'avaient pas donné suite à sa candidature pour un emploi de serrurier/soudeur vacant pour lequel il disposait du diplôme et des compétences, démontrant ainsi les lacunes concernant leurs devoirs de reclassement. Ils n'avaient pas non plus pris de mesures efficaces et concrètes pour lui trouver un autre poste au sein de l'entreprise, ni prouvé qu'il était impossible de le reclasser dans l'entreprise.

Les TPG avaient violé le principe de coordination en prenant seuls la décision de mettre fin à son contrat d'apprentissage, inscrit dans le cadre de mesures mises en place par l'AI. L'AI était acquis à la poursuite des mesures de réadaptation professionnelle et de son apprentissage pour pouvoir se présenter une nouvelle fois aux examens de la session de juin 2022. L'apprentissage ayant lieu dans le cadre de mesures de réadaptation professionnelle, il avait droit à la formation nécessaire pour sauvegarder sa capacité de gain, soit l'obtention de son CFC de logisticien. Au surplus, il reprenait ses griefs quant à la violation de l'art. 345a CO.

Si la décision querellée ne devait pas être annulée, il sollicitait l'octroi d'une indemnité de CHF 65'620.-, correspondant à huit mois de salaire, dès lors que les justes motifs de licenciement n'étaient pas réalisés.

Étaient notamment joints une copie de son certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de métallier du 29 juin 1984, divers certificats de travail établis entre 1984 et 1991 attestant de son activité comme serrurier, à la satisfaction de ses employeurs, deux décomptes d'indemnités journalières de l'AI pour les mois de juin et juillet 2021, indiquant que celles-ci s'élevaient à respectivement CHF 6'408.- et CHF 6'621.60, et la part patronale à 6,4 %, soit CHF 410.10 et CHF 423.70 et une fiche de salaire pour le mois de juillet 2021, indiquant un salaire brut de CHF 8'202.50 et un salaire net avant déduction de l'impôt à la source de CHF 7'095.25.

33) Par décision du 21 septembre 2021 (ATA/981/2021), la chambre de céans a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.

34) Les TPG ont conclu au rejet du recours.

Le recourant persistait à vouloir substituer sa propre appréciation à celle réalisée lors de l'évaluation de ses prestations et à axer ses arguments en omettant toute problématique liée à ses carences dans les compétences dites « métier », et qui avait déjà fait l'objet de plusieurs échanges avec lui. En revanche, il ne contestait pas avoir été mis au bénéfice d'une mesure de reclassement le 16 octobre 2018, ni le courrier du même jour valant avenant au contrat de travail et

qui contenait une condition résolutoire, soit la résiliation des rapports de travail en cas de non-obtention du CFC de logisticien à l'issue d'un délai de trois ans à compter du 29 octobre 2018, ni avoir échoué aux examens finaux de troisième année d'apprentissage, ni le fait que cet échec n'avait pas fait l'objet d'une contestation judiciaire et que la décision y relative était désormais entrée en force.

Ils confirmaient qu'ils n'entendaient pas le réintégrer.

L'objet du litige portait uniquement sur la question du licenciement du recourant de son poste de logisticien sans CFC, dans lequel il avait été reclassé sous condition, et non pas sur le bien-fondé de leur refus de prolonger d'une année supplémentaire son contrat d'apprentissage, compétence ne relevant pas de la chambre de céans. Le recourant conservait la possibilité de finaliser les examens lui permettant d'obtenir le CFC de logisticien, en redoublant sa troisième année auprès d'une autre entreprise formatrice ou en se présentant en candidat libre à l'examen.

Il ne pouvait leur être reproché de ne pas avoir agi avec diligence dans le processus de reclassement et de ne pas avoir tout mis en œuvre pour que ce reclassement aboutisse à un succès. Il ne pouvait être exigé de leur part qu'ils se contentent de maintenir le recourant en poste, sans que celui-ci ne soit au bénéfice du CFC de logisticien requis, et sans que ses compétences et qualifications ne soient en adéquation avec les exigences requises. Leur bon fonctionnement requérait qu'un tournus soit appliqué au niveau des places d'apprentissage afin que l'entreprise puisse bénéficier d'une représentativité de tous les degrés d'apprentissage, sans déséquilibre.

Ils avaient tenté, en vain, d'identifier des postes à l'interne compatibles avec le profil du recourant, alors qu'ils n'y étaient pas tenus. Dans la mesure où le recourant avait déjà bénéficié d'une mesure de reclassement, sa situation correspondait désormais juridiquement à celle d'un échec de reclassement et non à celle d'un motif d'inaptitude médicale.

En vertu du principe de la relativité des contrats, il ne pouvait leur être reproché de ne pas avoir sollicité l'OCAS, dès lors que cet office n'était partie ni au contrat d'apprentissage ni au contrat de travail conclu avec le recourant. En outre, l'AI était vraisemblablement disposée à poursuivre le paiement d'indemnités journalières lors d'une quatrième année d'apprentissage, prise en charge qui n'était pas remise en question sur le principe par la rupture du contrat du recourant.

Les griefs relatifs à un suivi de formation prétendument insuffisant étaient exorbitants à ce litige et concernaient un éventuel recours contre la décision d'échec aux examens de troisième année d'apprentissage, qui n'avait pas été déposé.

Étaient notamment joints les certificats de salaire de M. A_____ pour les années 2019 et 2020, attestant d'un salaire annuel brut de respectivement CHF 105'512.- et CHF 105'833.-, sa fiche de salaire du mois de septembre 2021 indiquant un salaire mensuel brut de CHF 8'202.50, une facture du centre de formation logistique adressée aux TPG le 28 janvier 2021 mentionnant un montant de CHF 220.- pour un cours de répétition pratique en faveur de M. A_____ et deux courriels du 29 juin 2021 adressés à deux assistants RH des TPG afin de leur demander s'ils disposaient d'un poste vacant correspondant au profil de M. A_____.

- 35) Dans sa réplique, le recourant a conclu à sa réintégration en cas de maintien de la décision querellée et a requis un délai pour déposer une liste de témoins.

Le courrier des TPG relatif à son contrat d'apprentissage ne contenait pas de condition résolutoire dans un délai de trois ans, précisant uniquement que ce n'était qu'en cas de non-obtention du CFC que le licenciement pourrait être initié et non pas que le contrat prendrait fin ipso facto. Or, il disposait d'une seconde chance pour obtenir son CFC en juin 2022. Si le délai de trois ans sans obtention du CFC devait permettre aux TPG d'entreprendre la procédure de résiliation des rapports de travail, le contrat d'apprentissage restait en vigueur tant que celle-ci n'était pas entreprise et menée à terme conformément. Il n'avait pas contesté les résultats de ses examens mais attribuait son échec au manque de formation au sein de l'entreprise.

L'audition de témoins était sollicitée afin de démontrer certains faits tel celui que les qualifications professionnelles retenues par les TPG durant son apprentissage ne correspondaient pas à la réalité et qu'il n'avait pas bénéficié d'une formation et d'un suivi adéquats, ce qui avait conduit à son échec. Dans la mesure où le contrat nécessitait une résiliation, il ne pouvait être de durée déterminée. Le délai de trois ans ne concernait que l'affectation définitive à un poste de logisticien mais non la fin du contrat d'apprentissage, celui-ci ne pouvant être résilié qu'en suivant la procédure prévue de licenciement pour motif justifié et en cas de non-obtention du CFC, condition qui ne pourrait être réalisée qu'en cas d'échec à la session d'examens de juin 2022. Le contrat ne pouvait pas être résilié du fait que la non-obtention du CFC n'était pas acquise à ce jour.

Si la chambre de céans devait néanmoins considérer que les TPG pouvaient entreprendre la procédure de résiliation du contrat d'apprentissage, elle devrait alors examiner le prétendu bien-fondé du refus des TPG de prolonger le contrat d'apprentissage. Le contrat ne pouvait être résilié qu'après la présentation à la session d'examens de juin 2022 ou si l'une des conditions prévues par cette disposition était réalisée, ce qui n'était pas le cas.

Sa formation prenait place dans le cadre de mesures de réadaptation professionnelle initiées par l'AI, dont le but n'était pas seulement de lui donner une

formation idoine, mais de le maintenir dans le marché du travail, soit au sein des TPG. Le fait de bénéficier des services d'un apprenti formé, même de façon insatisfaisante, pendant trois ans, habitué à travailler dans l'entreprise depuis plus de trois ans, était davantage au bénéfice de celle-ci que d'avoir un apprenti de première année à former. Il était un employé dans « la force de l'âge » ayant une excellente expérience professionnelle, sachant travailler de manière indépendante. Le processus de reclassement s'était fait en collaboration avec l'AI, qui le finançait en grande partie, de sorte que sa situation était particulière et la prétendue atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise d'autant moins invocable. Le manque de suivi et de formation dispensés par les TPG faisaient bien partie de l'objet du litige dès lors que cela avait eu un impact sur la validité même du licenciement, sur le devoir des TPG de réparer le dommage, sur la possibilité pour lui de se présenter dans de bonnes conditions à la nouvelle session d'examens et sur l'octroi de l'indemnité pour absence de justes motifs de licenciement.

Il produisait des documents attestant de sa postulation pour un poste de serrurier/soudeur le 21 septembre 2021.

- 36) Ultérieurement, le recourant a produit un courriel des RH du 27 octobre 2021 confirmant que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste de serrurier/soudeur.

Il a ensuite adressé à la chambre de céans une liste de six témoins, employés des TPG.

- 37) Dans leur duplique, les TPG ont observé que la demande d'audition de ces témoins visait les questions soulevées par le recourant au sujet de son encadrement au cours de son apprentissage de logisticien. Celles-ci ne relevaient pas de la compétence de la chambre administrative. Pour les mêmes raisons, ils n'entendaient pas répondre aux allégués ayant trait au contenu de la formation du recourant.

Celui-ci restait, compte tenu de son échec, affecté au poste de logisticien sans disposer du CFC y relatif et sans atteindre le niveau de compétence attendu pour ce poste. C'était pour cette raison qu'après l'échéance du contrat d'apprentissage, ils avaient mené une procédure de licenciement conforme, s'agissant du contrat de durée indéterminée qui les liait au recourant, en sa qualité de logisticien, sans CFC.

Le recourant avait déjà bénéficié d'une mesure de reclassement complète en 2018, dont l'échec avait été constaté, de sorte qu'ils n'avaient pas d'obligation formelle de tenter un second reclassement. Ils avaient néanmoins tenté de trouver une nouvelle « opportunité » au recourant, le licenciement constituant une ultima ratio après l'investissement consenti en temps et en argent.

Face au constat d'échec du reclassement mis en œuvre dès 2018, ils étaient habilités à entreprendre un licenciement pour motif justifié, sans devoir à nouveau se référer à la fin des rapports de travail pour raison médicale.

Le poste de serrurier/soudeur requérait une pratique du métier de soudeur. Le recourant n'avait jamais pratiqué comme soudeur à titre professionnel. Il avait obtenu le CAP de serrurier en 1984, soit près de 40 ans auparavant. Le candidat choisi pour le poste était quant à lui au bénéfice d'un CFC de soudeur récent et occupait déjà le poste en contrat à durée déterminée pour lequel il donnait satisfaction. Outre ses compétences professionnelles, il était déjà intégré à l'équipe. De manière générale, l'autorité conservait une large marge de manœuvre en matière de recrutement et restait compétente pour évaluer la candidature la plus pertinente pour un poste donné.

- 38) Sur quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
- 39) Par courrier du 15 novembre 2021, le recourant a informé la chambre de céans que l'AI était en train de mettre en place une solution de remplacement pour son apprentissage. Il sollicitait ainsi la suspension de la présente procédure.
- 40) Les TPG s'étant opposés à la suspension, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur la question de la suspension.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Préalablement, le recourant sollicite l'administration de preuves supplémentaires, à savoir l'audition de témoins.
 - a. Le droit de faire administrer des preuves sur des faits pertinents, tel que la jurisprudence l'a déduit du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire 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 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_376/2020 du 4 décembre 2020 consid. 3.3).

b. In casu, il ne sera pas donné suite aux offres de preuves du recourant. En particulier, les auditions sollicitées ne sont pas de nature à apporter des éléments supplémentaires au dossier. D'une part, le recourant produit une liste de témoins, sans toutefois préciser quels seraient ses liens avec eux. Il apparaît en particulier que parmi ceux-ci ne figurent ni son formateur ni le responsable de l'unité logistique. D'autre part, tel qu'il le sera indiqué dans les considérants suivants relatifs à son contrat d'apprentissage (consid. 7), les éléments que, selon le recourant, viseraient à démontrer ces auditions, relèvent d'une problématique qui ne concerne pas l'objet de ce litige et pour laquelle la chambre de céans n'est pas compétente.

Il s'ensuit que les réquisitions de preuves du recourant seront rejetées.

3) Le recourant a sollicité la suspension de la procédure, au motif que l'AI était en train de mettre en place une « solution de remplacement » concernant son contrat d'apprentissage.

a. Lorsque le sort d'une procédure administrative dépend de la solution d'une question de nature civile, pénale ou administrative relevant de la compétence d'une autre autorité et faisant l'objet d'une procédure pendante devant ladite autorité, la suspension de la procédure administrative peut, le cas échéant, être prononcée jusqu'à droit connu sur ces questions (art. 14 al. 1 LPA). L'art. 14 LPA est une norme potestative et son texte clair ne prévoit pas la suspension systématique de la procédure chaque fois qu'une autorité civile, pénale ou administrative est parallèlement saisie (ATA/1493/2019 du 8 octobre 2019 consid. 3b et l'arrêt cité).

b. En l'espèce, l'issue de la procédure de reconversion professionnelle menée par l'AI est sans pertinence sur la présente procédure. En effet, cette dernière a trait au bien-fondé de la décision de licenciement des TPG et non à la manière dont l'AI compte prolonger la procédure de reconversion. Par ailleurs, comme cela sera exposé ci-après (consid. 8), l'obligation des TPG de collaborer avec l'AI ne s'étend pas au-delà de la fin du contrat d'apprentissage pour échec aux examens finaux.

Il n'y a donc pas lieu de suspendre la présente procédure dans l'attente de la « solution de remplacement » que, selon le recourant, l'AI serait en train de mettre en place au sujet de son apprentissage.

4) Le litige porte sur la conformité au droit du licenciement du recourant pour le 31 octobre 2021 pour raison médicale au sens de l'art. 69 du statut du personnel des TPG du 1^{er} janvier 1999 (ci-après : SP) et/ou motif dûment justifié selon l'art. 71 SP.

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

b. Conformément à l'art. 2 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 (LEg - RS 151.1), ainsi que par le SP, son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1).

Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (al. 2). Le CO, notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3). L'art. 1 du règlement d'application du SP du 1^{er} janvier 1999 (ci-après : RSP) différencie l'employé, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou déterminée pour un poste à temps complet ou partiel (al. 1), du stagiaire (al. 2) et de l'apprenti (al. 3).

6) En premier lieu, le recourant fait valoir que les TPG n'ont pas établi que la poursuite des relations de travail serait incompatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. Il estime également que les TPG n'ont pas établi en quoi il leur serait impossible de le reclasser au sein de l'entreprise.

a. L'employé bénéficie d'un contrat de travail de durée indéterminée ou déterminée pour un poste à temps complet ou partiel (art. 1 al. 1 RSP).

Le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, dès la dixième année (art. 68 al. 2 let. d SP).

b. En application de l'art. 63 SP, la direction peut décider un changement temporaire ou définitif de l'affectation de l'employé lorsque des raisons médicales rendent un tel changement nécessaire en regard des exigences du service (al. 1). Dès le moment où l'employé occupe une fonction moins bien classée à la suite d'une maladie ou d'un accident, son traitement n'est pas diminué s'il a plus de dix ans de service ; il conserve la possibilité d'atteindre le maximum de sa classe avant le changement de fonction (al. 2 let. c).

Selon l'art. 69 SP, si, pour des raisons médicales, un employé ne peut plus exercer sa fonction et qu'il s'est avéré impossible de le reclasser dans l'entreprise, l'autorité d'engagement peut mettre fin aux rapports de service (al. 1). Les raisons médicales doivent être dûment établies par le médecin traitant de l'employé, en collaboration avec le médecin-conseil désigné par la direction (al. 2). Les statuts de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise sont applicables (al. 3).

Une telle clause ne peut être interprétée comme impartissant une obligation générale de tenter un reclassement, avant tout licenciement prononcé en application de l'art. 71 SP. Si tel était le cas cette obligation n'aurait pas fait l'objet d'une disposition distincte. L'obligation de tenter un reclassement figurant à l'art. 69 SP n'a au contraire été prévue que pour les cas où l'incapacité d'exercer une fonction tient dans des raisons purement médicales, sans faute concomitante de l'employé (ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 10).

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

En vertu de l'art. 72 SP, s'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié. Si l'entreprise s'y oppose ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (al. 1). L'employé qui entend demander l'indemnité prévue à l'alinéa précédent doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de service, l'employé doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

Cette clause équivaut au licenciement pour motif fondé prévu par les art. 21 al. 3 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Comme pour les fonctionnaires de l'administration cantonale (MGC 2006-2007/VI A 4529 et MGC 2005-2006/XI A 10420), elle n'impose pas aux TPG de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue impossible, mais uniquement qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. L'intérêt public au bon fonctionnement des TPG sert en effet de base à la notion de motif dûment justifié qui doit exister pour justifier un licenciement en application de l'art. 71 SP (ATA/962/2021 du 21 septembre 2021 consid. 3g et les références citées).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit en outre 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 (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 275).

e. En l'occurrence, les intimés ont rappelé dans leur courrier du 8 juillet 2021 auquel se réfère la décision querellée, le parcours du recourant au sein de leur entreprise depuis son engagement en tant que chauffeur de bus en 1991. Il en ressort qu'une fois l'incapacité médicale du recourant établie, ils lui ont proposé, par courrier du 15 juin 2018, de procéder à un reclassement afin de favoriser sa réintégration. Dans ce contexte, il appert que l'affectation du recourant au poste de logisticien tendait réellement à le reclasser dans la mesure où, pour des raisons médicales, il ne pouvait plus exercer sa fonction de chauffeur de bus.

Conformément à la jurisprudence susrappelée, dès lors que les intimés ont d'ores et déjà entrepris une procédure de reclassement en 2018, ils n'avaient aucune obligation d'en ouvrir une nouvelle avant de prononcer le licenciement du recourant le 28 juillet 2021. Par ailleurs, il n'était – à juste titre – pas allégué que le recourant présentait désormais également une incapacité médicale pour le poste de logisticien. Les intimés pouvaient donc uniquement se fonder sur l'art. 71 SP pour résilier les rapports de travail.

À cet égard, le courrier du 16 octobre 2018, faisant suite à un entretien du 20 septembre 2018, indique que le recourant a été informé que la confirmation dans sa nouvelle fonction de logisticien était conditionnée à l'obtention du CFC y relatif dans un délai de trois ans, soit au terme de son contrat d'apprentissage, conclu pour la période du 29 octobre 2018 au 31 juillet 2021. Selon l'avenant au contrat de travail du recourant du 16 octobre 2018, contresigné par celui-ci le 22 octobre 2018, il avait été expressément convenu qu'en cas de non-obtention du CFC d'ici au 31 juillet 2021, les intimés seraient contraints de résilier ses rapports de travail. La clarté des termes employés ne laisse aucune place à l'interprétation, contrairement à ce que soutient le recourant. Par définition et sauf exception, un contrat de durée déterminée prend fin *ipso facto* au terme convenu, soit *in casu* le 31 juillet 2021. D'un point de vue chronologique, cette date conforte le fait que le recourant devait réussir ses examens de CFC en juin 2021. Force est de constater qu'un contrat d'apprentissage prévu pour une durée déterminée ne saurait être résilié après son terme, soit un an plus tard, pour permettre au recourant d'obtenir le CFC auquel il a échoué dans le délai imparti de trois ans.

Ce dernier ne conteste pas cet échec, ni que la prochaine session d'examens du CFC est prévue pour le mois de juin 2022. En revanche, il estime que les intimés auraient dû prolonger la durée de son contrat d'apprentissage d'une année, considérant qu'une telle prolongation n'aurait aucun impact sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

Une telle approche ne peut toutefois être suivie au prétexte, comme le laisse entendre le recourant, que les intimés représentent un établissement public autonome. Outre le versement des indemnités journalières par l'AI à l'employeur, la formation du recourant implique la prise en charge financière de cours, la disponibilité de ses collègues et de ses responsables ainsi que le paiement d'un

salaire. Pour le mois de juillet 2021, le total des indemnités journalières versées équivaut à CHF 6'621.60, tandis que le salaire brut du recourant était de CHF 8'202.50, soit une différence de CHF 1'580.90. Sur une durée de trois ans, cela représente un total d'au moins CHF 56'912.40. En ces circonstances, l'investissement en temps et en argent des intimés pendant une période de trois ans ne saurait donc être nié. Il est également légitime que ceux-ci disposent du personnel au bénéfice des compétences requises pour exercer les fonctions de logisticien. Le seul motif que le recourant soit au bénéfice d'une procédure de reclassement ne justifie pas qu'une exception à ces conditions soit admise. Il convient aussi d'admettre que le fait de pouvoir effectuer un tournus des apprentis afin de maintenir un équilibre dans la représentativité pour en favoriser la formation est une préoccupation importante pour un employeur formateur devant assurer la qualité de la formation professionnelle dispensée.

S'agissant des offres de postes disponibles à l'interne, les intimés ont démontré avoir mené des recherches qui se sont avérées infructueuses. Pour sa part, hormis un poste de serrurier/soudeur, le recourant n'allègue pas en avoir lui-même trouvé un autre qui aurait pu lui convenir. Concernant cette postulation en particulier, les intimés ont expliqué avoir préféré la candidature d'une personne récemment formée et expérimentée à la soudure et déjà intégrée à l'équipe, à celle du recourant, qui n'a plus exercé en tant que serrurier depuis 1991 et ne bénéficie d'aucune expertise en soudure, ce que celui-ci ne conteste d'ailleurs pas. Cette position ne souffre, objectivement, d'aucune critique.

Au vu de ce qui précède, les intimés pouvaient valablement résilier les rapports de travail du recourant pour le 31 octobre 2021, la poursuite de ceux-ci étant devenue objectivement incompatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. Il s'ensuit que les conclusions du recourant en l'octroi d'une indemnité et à sa réintégration deviennent sans objet, pour autant que la seconde eût été recevable.

7) Le recourant invoque encore la violation de l'art. 345a CO, les TPG n'ayant, selon lui, pas respecté leurs devoirs d'employeur formateur.

a. L'apprenti est toute personne âgée de 15 ans révolus et libérée de l'école, qui apprend une profession régie par la loi et qui est au bénéfice d'un contrat d'apprentissage. Son statut est régi par les lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle (art. 26 al. 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 - RS 412.10 - LFPr) et le CO (art. 1 al. 3 RSP).

Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former la personne en formation à l'exercice d'une activité professionnelle déterminée, conformément aux règles du métier, et la personne en formation s'engage à travailler au service de l'employeur pour acquérir cette formation (art. 344 CO).

Concernant les obligations spéciales de l'employeur, l'art. 345a CO prévoit que l'employeur veille à ce que la personne en formation soit formée sous la responsabilité d'une personne du métier ayant les capacités professionnelles et les qualités personnelles nécessaires (al. 1). Il laisse à la personne en formation, sans réduction de salaire, le temps nécessaire pour suivre les cours de l'école professionnelle et les cours interentreprises, et pour passer l'examen de fin d'apprentissage (al. 2).

b. À Genève, l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après : OFPC) est notamment chargé, par délégation du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse, en collaboration avec les services de l'État et les organisations du monde du travail de l'application de la loi sur la formation professionnelle du 15 juin 2007 (LFP - C 2 05), de veiller à la qualité de la formation professionnelle et continue (art. 73 let. g LFP) et d'assurer la surveillance de la formation professionnelle, des examens et des procédures de qualification (art. 73 let. h LFP).

La LPF institue également une commission de formation professionnelle par profession dont les membres sont nommés par le Conseil d'État (art. 78 al. 1 LFP). Afin de promouvoir une formation professionnelle de qualité et de renforcer la collaboration entre les associations professionnelles et l'école, les commissions de formation professionnelle sont notamment chargées de contribuer à la surveillance et au développement de la qualité de la formation professionnelle (art. 79 let. b LFP).

c. Les décisions de l'office peuvent faire l'objet d'une opposition écrite dans un délai de 30 jours à compter de leur communication (art. 83 LFP).

Sous réserve des cas dans lesquels des dispositions de droit public de la Confédération ou du canton sont applicables, les tribunaux des prud'hommes sont compétents à l'égard des différends de droit civil entre un employeur ou une employeuse et une personne en formation ainsi que pour les litiges conformes à l'art. 342 al. 2 CO (art. 84 LPF).

d. En l'espèce, il apparaît que ce n'est qu'après avoir été insatisfait de ses dernières APOP, soit le 9 avril 2021, que le recourant a signalé son insatisfaction relative à la qualité de la formation professionnelle reçue. En effet, il n'établit pas avoir informé l'OFPC ou la commission de formation professionnelle des lacunes prétendues, alors qu'il se disait satisfait de son apprentissage jusqu'à cette date. Cependant, ces autorités étaient précisément seules habilitées à intervenir pour en assurer le bon déroulement et la surveillance.

Le recourant reconnaît également ne pas avoir contesté les résultats de ses examens de CFC du mois de juin 2021.

Or, les griefs qu'il formule par rapport aux lacunes et aux dysfonctionnements rencontrés dans le cadre de sa formation professionnelle en entreprise relevaient précisément de cette problématique. La présente procédure vise toutefois à examiner la conformité au droit de son licenciement et non pas à vérifier le bon déroulement de son apprentissage, lequel a pris fin ipso facto le 31 juillet 2021, au terme du contrat conclu pour cette durée.

Par ailleurs, le recourant ne prend aucune conclusion relative à son contrat d'apprentissage.

Dès lors que les griefs relatifs au déroulement de l'apprentissage du recourant sont exorbitants au présent litige, ceux-ci devront être écartés, dans la mesure où ils sont recevables.

8) Finalement, le recourant se prévaut d'une violation du principe de coordination faute pour les TPG de s'être concertés avec l'AI avant de mettre fin à son contrat d'apprentissage tandis que celui-ci relevait d'une mesure d'ordre professionnel.

a. L'assuré auquel son invalidité rend difficile le choix d'une profession ou l'exercice de son activité antérieure a droit à l'orientation professionnelle (art. 15 de la loi fédérale sur l'AI du 19 juin 1959 - LAI - 831.20).

L'assuré a droit au reclassement dans une nouvelle profession si son invalidité rend cette mesure nécessaire et que sa capacité de gain peut ainsi, selon toute vraisemblance, être maintenue ou améliorée (art. 17 al. 1 LAI).

Sont considérées comme un reclassement les mesures de formation destinées à des assurés qui en ont besoin, en raison de leur invalidité, après achèvement d'une formation professionnelle initiale ou après le début de l'exercice d'une activité lucrative sans formation préalable, pour maintenir ou pour améliorer leur capacité de gain (art. 6 al. 1 du règlement du 17 janvier 1961 sur l'assurance-invalidité du 17 janvier 1961 - RAI - RS 831.201).

b. L'employeur collabore activement avec l'office AI. Il contribue à la mise en œuvre d'une solution appropriée s'inscrivant dans les limites du raisonnable (art. 7c LAI).

L'art. 7c LAI ne comporte aucune obligation pour l'employeur. On lui demande en quelque sorte « moralement » de contribuer à la mise en œuvre d'une solution appropriée s'inscrivant dans les limites du raisonnable. La loi ne prévoit aucune sanction lorsque l'employeur refuse de collaborer. On peut tout au plus considérer cette absence de collaboration comme une circonstance atténuante au cas où une sanction selon l'at. 7b LAI devrait être envisagée à l'encontre de l'assuré. Il est demandé à l'employeur de collaborer activement avec l'office AI et de contribuer à la mise en œuvre d'une solution appropriée s'inscrivant dans les

limites du raisonnable, ce caractère raisonnable dépendant pour l'essentiel de la grandeur et de la structure de l'exploitation. Cette collaboration est avant tout demandée dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la détection précoce ainsi qu'à la réadaptation. L'application de l'art. 7c LAI ne doit en tout cas pas conduire l'AI à s'immiscer dans les affaires internes de l'entreprise (Michel VALTERIO, Commentaire de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité [LAI], 2018, n. 2 à 4 ad art. 7c LAI, p. 92 s.).

c. La Confédération veille à l'institution d'offices AI cantonaux (art. 54 al. 1 LAI). Une des attributions des offices AI est notamment d'examiner si l'assuré est susceptible d'être réadapté, et de pourvoir à l'orientation professionnelle et à la recherche d'emplois (art. 57 al. 1 let. d LAI).

Chaque canton institue un tribunal des assurances, qui statue en instance unique sur les recours dans le domaine des assurances sociales (art. 57 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 - LPGA - RS 830.1). Ainsi, à Genève, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice est compétente pour connaître en instance cantonale unique des contestations prévues à l'art. 56 LPGA et qui sont notamment relatives à la LAI (art. 1 let. a ch. 2 LAI).

d. En l'occurrence, il est admis que la décision d'octroyer au recourant une mesure d'ordre professionnel sous la forme d'un reclassement en partie pris en charge par les indemnités journalières de l'AI, ressortit aux compétences de l'office AI, à savoir l'OCAS.

En ayant permis au recourant d'effectuer un apprentissage au sein de leur entreprise sans que ses conditions salariales ne changent, les intimés ont satisfait à leur devoir de collaboration moral. Contrairement aux allégations de l'intéressé, l'AI n'était pas partie à l'avenant du 16 octobre 2018 portant sur le contrat d'apprentissage et ne saurait s'immiscer dans les rapports contractuels entre les intimés et le recourant. Le contrat d'apprentissage en question, conclu pour une durée déterminée, permettait de mettre en œuvre les mesure d'ordre professionnel sans que celles-ci ne s'imposent pour autant comme une obligation pour l'employeur au sens de la LAI. En ces circonstances, les intimés n'avaient aucune obligation d'informer l'AI de la résiliation des rapports de travail du recourant.

Par ailleurs, conformément aux bases légales susmentionnées, il est rappelé que la chambre des assurances sociales dispose seule de la compétence de connaître des litiges en ce domaine, de sorte que la chambre de céans apparaît incompétente pour connaître des griefs soulevés à cet égard par le recourant.

Entièrement mal fondé, le recours doit être rejeté dans la mesure où il recevable.

- 9) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.-, qui englobe le recours et la décision sur effet suspensif, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/600/2021 du 8 juin 2021 consid. 11 et les références citées).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 9 août 2021 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 28 juillet 2021;

met un émoulement de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Guy Zwahlen, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Constansa Derpich, avocate des intimés.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :