

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3914/2015-FPUBL

ATA/112/2019

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 5 février 2019**

dans la cause

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

représenté par Me Pierre Gabus, avocat

contre

**TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS**

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

---

### EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né en 1974, a été engagé par les Transports publics genevois (ci-après : TPG), en tant que conducteur, dès le 1<sup>er</sup> mai 2004.
- 2) Le 6 janvier 2013, M. A\_\_\_\_\_ a été victime d'un accident entraînant une rupture du ligament scapho-lunaire au poignet droit. L'accident a nécessité une exérèse de ce ligament et une arthrodèse. Depuis cette date, il n'a pas pu reprendre ses fonctions de conducteur de bus.
- 3) Entre le moment de son accident et le mois de septembre 2015, M. A\_\_\_\_\_ a obtenu des diplômes (« ECDL Start » en décembre 2013 et un diplôme d'aide-comptable en 2015), a effectué un stage pratique d'aide-comptable au département de la comptabilité des TPG durant six mois en 2015 et a postulé à un poste de stagiaire employé planification aux TPG fin 2013, ainsi qu'à un poste de comptable mis au concours par les TPG en juillet 2015. Ses candidatures n'ont toutefois pas été retenues.
- 4) Le 29 septembre 2015, les TPG ont indiqué à M. A\_\_\_\_\_ qu'ils n'avaient pas de poste à lui proposer.

Dès lors qu'il était dans l'incapacité de reprendre sa fonction de conducteur, ils envisageaient de mettre un terme aux rapports de service qui les liaient. Un délai au 9 octobre 2015 lui était imparti pour se déterminer « sur l'ensemble des faits abordés lors des entretiens » qu'il avait eus avec Messieurs B\_\_\_\_\_, responsable développement individuel, C\_\_\_\_\_, conseiller ressources humaines-exploitation et D\_\_\_\_\_ de l'office de l'assurance-invalidité (ci-après : OAI).

- 5) Le 6 octobre 2015, le mandataire de M. A\_\_\_\_\_ a écrit aux TPG.  
  
Il les informait qu'il représentait l'intéressé avec élection de domicile, et qu'il se déterminerait sur le courrier du 29 septembre 2015 après avoir pu prendre connaissance du dossier de son mandant.
- 6) Par décision du 10 octobre 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié les rapports de travail de M. A\_\_\_\_\_ pour le 31 janvier 2016.  
  
La décision était adressée à M. A\_\_\_\_\_ uniquement et faisait référence à leur courrier du 29 septembre 2015.
- 7) Le 20 octobre 2015, le conseil de M. A\_\_\_\_\_ a écrit aux TPG pour se plaindre de la violation du droit d'être entendu de son mandant.

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

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

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

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

- 8) Le 2 novembre 2015, les TPG ont écrit au conseil de M. A\_\_\_\_\_ pour accuser réception de son courrier du 20 octobre 2015 et remettre une copie de la lettre adressée le 10 octobre 2015 à son mandant, vu l'élection de domicile.
- 9) Par acte posté le 9 novembre 2015, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 10 octobre 2015. Il a conclu préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et à ce que les TPG produisent l'ensemble de son dossier en précisant les démarches effectuées en vue du reclassement au sein de l'entreprise. Principalement, il a conclu à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause aux TPG en raison de la violation de son droit d'être entendu, subsidiairement à ce que sa réintégration soit ordonnée, et plus subsidiairement encore à la condamnation des TPG au versement d'une indemnité d'un montant correspondant, au minimum, à quinze mois de son dernier traitement brut, « sous suite de frais et dépens ».

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

Selon le statut, il y avait lieu de déterminer si les TPG étaient dans l'impossibilité de le reclasser au sein de l'établissement de droit public.

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

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

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

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

M. A\_\_\_\_\_ avait été entendu par les TPG avant que la décision de licenciement lui soit notifiée. Il ne pouvait pas ignorer que son incapacité de travail due à son accident domestique du 6 janvier 2013 empêchait la continuation des rapports de travail dans son ancienne fonction de conducteur d'autobus. L'intéressé avait été, lors de différents entretiens, rendu attentif au fait que l'entreprise n'aurait pas forcément de poste à lui proposer à l'issue de son stage et que, même si un poste devait se libérer, il ne lui serait pas automatiquement attribué, mais le serait selon la procédure habituelle. L'absence de poste disponible avait été confirmée à M. A\_\_\_\_\_ par courrier du 29 septembre 2015. Malgré l'intervention de son conseil, il ne s'était pas déterminé dans le délai figurant dans le courrier précité. Le droit d'être entendu de l'intéressé avait été respecté, dès lors qu'il avait pu, à plusieurs reprises, oralement puis par écrit, faire valoir ses arguments non seulement sur l'impossibilité de lui offrir un poste correspondant à ses aptitudes au sein des TPG mais également sur la question de son licenciement en découlant.

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

S'agissant de la motivation de la décision attaquée, les TPG avaient expliqué à l'intéressé qu'ils n'avaient pas de poste correspondant à ses capacités à lui proposer. La décision des TPG qui indiquait cela était par conséquent suffisamment motivée. De plus et dans la mesure où M. A\_\_\_\_\_ s'était déterminé de manière circonstanciée sur son licenciement dans son courrier du 20 octobre 2015, c'était bien qu'il en avait compris les tenants et les aboutissants.

En tous les cas, l'éventuelle violation du droit d'être entendu serait réparée par la présente procédure. En effet, la décision de licencier l'intéressé ne relevait pas de l'opportunité mais était une question de fait et de droit.

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

S'agissant du second grief, les TPG avaient activement participé à la réorientation professionnelle de M. A\_\_\_\_\_, de concert avec l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS). Ils avaient ainsi organisé un stage au sein de leur département comptabilité et avaient eu plusieurs entretiens avec l'intéressé, les ressources humaines des TPG et un collaborateur de l'OCAS pour discuter de sa reconversion professionnelle. Quant aux différents postes pour lesquels il avait postulés, M. A\_\_\_\_\_ n'était pas éligible pour le premier et ne possédait pas le diplôme requis pour le second. En tous les cas, les TPG n'assumaient qu'une obligation de moyens et non de résultat.

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

- 14) Après plusieurs échanges d'écritures et une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes du 3 mai 2017, la chambre administrative a, par arrêt du 20 juin 2017 (ATA/679/2017), rejeté le recours de M. A\_\_\_\_\_, dans la mesure où il était recevable.

La conclusion du recourant formulée dans son écriture du 24 mars 2016 – pour la première fois –, visant à ce que les TPG soient condamnés à lui verser la somme de CHF 530'230.- au titre de réparation de son dommage, était irrecevable.

La chambre administrative n'avait pas donné suite aux différentes autres requêtes d'instruction de M. A\_\_\_\_\_.

Les griefs portant sur la violation du droit d'être entendu (la possibilité de s'expliquer et de prendre connaissance de son dossier avant la prise de décision) étaient écartés.

Il en était de même s'agissant des griefs portant sur la notification irrégulière ainsi que sur le défaut de motivation de la décision du 10 octobre 2015.

Enfin, les TPG n'avaient pas violé leur statut s'agissant de la problématique du reclassement de M. A\_\_\_\_\_.

- 15) Statuant sur recours du 23 août 2017 de M. A\_\_\_\_\_, le Tribunal fédéral a, par arrêt du 14 mai 2018 (8C\_541/2017), partiellement admis ledit recours. Il a annulé l'ATA/679/2017 et renvoyé la cause à la chambre administrative pour nouvelle décision.

Au vu des circonstances dans lesquelles son licenciement lui avait été signifié, par courrier du 10 octobre 2015, il fallait admettre qu'il n'avait pas eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu avant le prononcé de la décision des TPG. Ces derniers avaient dès lors violé son droit d'être entendu. Il s'agissait d'une violation grave qui n'était pas susceptible de réparation devant l'autorité de recours.

- 16) Le 27 juin 2018, M. A\_\_\_\_\_ a conclu à la nullité de la décision de fin des rapports de service du 10 octobre 2015, subsidiairement à son annulation, et cela fait, au renvoi de la cause aux TPG pour nouvelle instruction et nouvelle décision « sous suite de frais et dépens ».

Fortes des principes rappelés par le Tribunal fédéral, la chambre administrative devait constater la nullité de la décision du 10 octobre 2015 prononçant la résiliation des rapports de service de M. A\_\_\_\_\_ avec effet au 31 janvier 2016.

Alternativement, la chambre administrative devait, en tous les cas, annuler la décision du 10 octobre 2015 des TPG et renvoyer le dossier aux TPG pour nouvelle décision après le respect du droit d'être entendu de M. A\_\_\_\_\_.

Dès lors, les rapports de travail n'ayant pas pris fin en l'état, les TPG devaient également être invités à s'acquitter de l'ensemble du traitement de M. A\_\_\_\_\_, dès la date du 1<sup>er</sup> février 2016, jusqu'au prononcé d'une nouvelle décision.

Cela étant et comme M. A\_\_\_\_\_ l'avait exposé à maintes reprises, il sollicitait son reclassement dans l'entreprise conformément à l'art. 69 al. 1 du statut.

- 17) Le 29 juin 2018, les TPG ont conclu à ce qu'il soit constaté que le licenciement de M. A\_\_\_\_\_ était contraire au droit et qu'il lui soit alloué une indemnité équivalente à un mois de son dernier traitement.

La violation du droit d'être entendu constatée par le Tribunal fédéral n'était pas grave au point d'entraîner la nullité du licenciement. En effet, les violations du droit d'être entendu étaient guérissables, de sorte qu'elles n'étaient pas suffisantes

pour aboutir à un constat de nullité. De plus, le Tribunal fédéral n'avait pas constaté la nullité de la décision.

Demeurait donc uniquement la possibilité de constater que le licenciement de M. A\_\_\_\_\_ était contraire au droit. Seule une indemnisation entrerait en ligne de compte, cela d'autant plus que les TPG réitéraient leur volonté de ne pas réintégrer l'intéressé en leur sein. Compte tenu de toutes les circonstances et notamment du fait que les TPG avaient pris des mesures visant à maintenir son employabilité, qu'ils avaient mis sur place un stage sur mesure pour lui permettre de mettre à profit la formation d'aide-comptable suivie et qu'ils l'avaient accompagné dans ses démarches auprès de l'OCAS, une indemnité s'établissant à un mois de traitement constituait une indemnisation convenable.

- 18) Le 5 juillet 2018, le juge délégué a informé les parties que la cause était gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 1) La recevabilité du recours avait été admise par la chambre de céans, sous réserve de la conclusion du recourant relative à l'allocation d'un montant de CHF 530'230.- au titre de la réparation de son dommage, sans que cela soit remis en cause par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_541/2017.
- 2) Le Tribunal fédéral a retenu que la décision querellée avait été prise en violation du droit d'être entendu du recourant.

Cette violation revêtait un caractère de gravité tel qu'elle ne pouvait pas être réparée par-devant la chambre de céans.

La cause devait être renvoyée à la chambre de céans pour qu'elle tire elle-même les conséquences de la violation – grave et non réparable – du droit d'être entendu commise par les intimés.

- 3) Le recourant soutient que, compte tenu de cette violation, la décision du 10 octobre 2015 est nulle.
- a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a ; ATA/55/2018 du 23 janvier 2018 consid. 8a ; ATA/918/2014 du 25 novembre 2014 consid. 3b ; ATA/195/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014 consid. 5), indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 133 III 235 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_541/2017 précité consid. 2.2 ; 8C\_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1 ; ATA/55/2018 précité consid. 8a ; ATA/918/2014 précité consid. 3b).

b. La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Hormis les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_474/2017 du 13 décembre 2017 consid. 3.2). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de procédure qui tiennent à des violations du droit d'être entendu sont en soi guérissables et ne conduisent en règle générale qu'à l'annulabilité de la décision entachée du vice. S'il s'agit cependant d'un manquement particulièrement grave aux droits essentiels des parties, les violations du droit d'être entendu entraînent aussi la nullité. C'est en particulier le cas quand la personne concernée par une décision, à défaut d'avoir été citée, ignore tout de la procédure ouverte à son encontre et, partant n'a pas eu l'occasion d'y prendre part (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_861/2012 du 20 août 2013 consid. 6.1 ; ATA/54/2018 du 23 janvier 2018 consid. 9a).

c. En l'espèce, force est de constater que le Tribunal fédéral n'a pas retenu de violation « particulièrement » grave du droit d'être entendu du recourant. Il s'est limité à relever une violation grave de ce droit. Par ailleurs, on ne se trouve pas dans un cas où le recourant n'aurait pas été cité avant la prise d'une décision à son encontre.

Par ailleurs, la sécurité du droit serait mise sérieusement en danger par une constatation de la nullité de la décision querellée, ce qui exclut une telle constatation (dans ce sens ATA/54/2018 précité consid. 13 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 9a ; ATA/871/2014 du 11 novembre 2014 consid. 5 ; ATA/195/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014 consid. 5). En effet, la constatation de la nullité ramènerait les parties à la situation prévalant jusqu'au 10 octobre 2015, date de la résiliation des rapports de service adressée par courrier au recourant, à savoir que celui-ci serait toujours employé auprès des intimés. Or, le recourant a été reconnu inapte définitivement à la fonction de conducteur à la suite de son accident du 6 janvier 2013. De plus, cela pourrait avoir d'importantes conséquences dans d'autres domaines notamment par rapport aux décisions prises en matière d'assurances sociales, notamment d'assurance-invalidité, eu égard à la demande de rente du recourant qui était pendante à la date du 3 mai 2017 selon ses explications en audience.



Il s'ensuit que la décision n'est pas nulle de plein droit.

La chambre administrative retiendra en conséquence que la résiliation des rapports de service du recourant est contraire au droit, la décision étant entachée d'un vice formel.

- 4) a. En droit de la fonction publique, la jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_615/2016 précité consid. 5.2 ; 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 6.6, non publié in ATF 136 I 39 ; ATA/587/2018 du 12 juin 2018 consid. 5 à 7 ; ATA/55/2018 précité consid. 8b).
- b. L'interprétation de la loi peut conduire à la constatation d'une lacune. Une lacune authentique (ou proprement dite) suppose que le législateur s'est abstenu de régler un point alors qu'il aurait dû le faire et qu'aucune solution ne se dégage du texte ou de l'interprétation de la loi. En revanche, si le législateur a renoncé volontairement à codifier une situation qui n'appelait pas nécessairement une intervention de sa part, son inaction équivaut à un silence qualifié. Quant à la lacune improprement dite, elle se caractérise par le fait que la loi offre certes une réponse, mais que celle-ci est insatisfaisante. D'après la jurisprudence, seule l'existence d'une lacune proprement dite appelle l'intervention du juge, tandis qu'il lui est en principe interdit, selon la conception traditionnelle qui découle notamment du principe de la séparation des pouvoirs, de corriger les silences qualifiés et les lacunes improprement dites, à moins que le fait d'invoquer le sens réputé déterminant de la norme ne soit constitutif d'un abus de droit, voire d'une violation de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101 ; ATF 139 I 57 consid. 5.2 ; 138 II 1 consid. 4.2 ; 132 III 470 consid. 5.1 ; 131 II 562 consid. 3.2).
- c. Selon l'art. 72 du statut, 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).
- d. Ni le statut ni l'art. 72 du statut précité ne prévoient les conséquences d'une décision de résiliation des rapports de service contraire au droit.

Il s'agit d'une lacune proprement dite qui appelle l'intervention du juge.

Dans cette mesure, la chambre de céans s'inspirera du régime prévu par l'art. 31 al. 2 et 3, dans sa teneur au moment de la prise de décision de résiliation des rapports de service, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (aLPAC - B 5 05).

e. Selon l'art. 31 aLPAC, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). En cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 3 1<sup>ère</sup> phr.).

f. Conformément à la jurisprudence actuelle de la chambre administrative en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects (ATA/587/2018 précité consid. 6a ; ATA/54/2018 précité consid. 19a et les références citées ; ATA/1193/2017 du 22 août 2017 consid. 9b ; ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C\_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

g. Ainsi, dans l'ATA/590/2016 précité, la chambre administrative a octroyé à l'employé d'un établissement public autonome une indemnité équivalant à deux mois de traitement. Le licenciement était contraire au droit en raison d'une violation du droit d'être entendu, mais l'intéressé avait pu s'exprimer plusieurs fois. De plus, il n'avait pas les compétences pour continuer à travailler à son poste et la résiliation de ses rapports de service n'était pas critiquable sur le fond. Enfin, il était en période probatoire et n'avait été au service de son employeur que deux ans et trois mois.

h. En l'occurrence, les intimés, qui s'opposent à toute réintégration, n'ont pas respecté le droit d'être entendu du recourant en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement avant de recevoir la lettre du 29 septembre 2015. Le recourant n'a de plus pas pu se déterminer par écrit sur cette question compte tenu du comportement des TPG par rapport au courrier de l'avocat du 6 octobre 2015 et du délai, en tout état de cause trop court, imparti dans le courrier des intimés du 29 septembre 2015. Il convient également de prendre en considération la durée des rapports de service du recourant, qui avait plus de onze ans de service au sein de l'entreprise. Cela dit, la chambre de céans avait admis, dans l'ATA/679/2017, que les TPG n'avaient pas violé l'art. 69 al. 1 du statut par rapport à la procédure du reclassement, et rien ne permet de remettre cette appréciation en cause.

Dès lors, compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la chambre administrative arrêtera l'indemnité pour licenciement contraire au droit à trois mois du dernier salaire brut du recourant calculé sur le traitement annuel, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant précisé que ni le contrat de travail ni le chapitre IV A du statut, relatif au traitement, ne prévoient de

treizième salaire. L'indemnité n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/55/2018 précité consid. 10c et les arrêts cités). La créance du recourant ne portera pas intérêts moratoires en l'absence de conclusion sur ce point (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 5).

- 5) Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis. La chambre administrative constatera que la décision litigieuse est contraire au droit. Les intimés devront verser au recourant l'indemnité fixée ci-dessus.
- 6) Compte tenu de l'issue de la présente procédure, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée au recourant, à la charge des intimés (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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

admet partiellement, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 9 novembre 2015 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision des Transports publics genevois du 10 octobre 2015 ;

constate que la décision des Transports publics genevois du 10 octobre 2015 prononçant la résiliation des rapports de service de Monsieur A\_\_\_\_\_ est contraire au droit ;

constate que les Transports publics genevois refusent la réintégration de Monsieur A\_\_\_\_\_ ;

dit que les Transports publics genevois doivent verser à Monsieur A\_\_\_\_\_ une indemnité pour refus de réintégration correspondant à trois mois du dernier salaire brut calculé sur le traitement annuel non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;

les y condamne en tant que de besoin ;

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

alloue à Monsieur A\_\_\_\_\_ une indemnité de procédure de CHF 1'500.-, à la charge des Transports publics genevois ;

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Pierre Gabus, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat des intimés.

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