RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2039/2021-FPUBL **ATA/773/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 9 août 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Sandro Vecchio, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS
représentés par Me Constansa Derpich, avocate

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____ 1971, a été engagé en qualité de conducteur de bus dès le 1er juillet 2004 par les Transports publics genevois (ci-après : TPG).

2) Dans le cadre de cette fonction, les prestations de M. A_____ ont été régulièrement évaluées. Globalement, l'intéressé répondait aux exigences professionnelles et personnelles.

3) a. Le 19 octobre 2011, M. A_____ a été victime d'un accident de la circulation en scooter, lui ayant causé une entorse cervicale et une entorse du poignet gauche.

b. Le 29 novembre 2012, il a effectué une IRM de l'épaule droite dans le cadre de douleurs depuis près d'un an, avec limitations à l'abduction et à l'élévation du bras. Il n'y avait pas eu de facteur traumatique déclenchant.

Selon le rapport, l'intéressé présentait une capsulite rétractile et/ou tendinopathie, notamment du tendon du muscle supra-épineux. Le bilan était à montrer au médecin prescripteur pour la conduite à tenir et la surveillance.

c. Le 7 mars 2017, M. A_____ a effectué une IRM du genou gauche.

Selon le rapport, l'intéressé présentait une lésion en anse de seau de la corne postérieure du ménisque interne et des signes de souffrance au niveau du ligament latéral et épanchement intra-articulaire.

d. Le 16 octobre 2018, M. A_____ a subi une intervention à la suite d'une rupture du biceps distal gauche.

4) Entre le 1er février et le 27 juin 2016, M. A_____ a reçu trois convocations pour des suivis médicaux chez le médecin-conseil des TPG, pour des raisons qui ne ressortent pas des pièces concernées.

5) a. Dès le 26 août 2019, M. A_____ a été en arrêt de travail à 100 %.

Le Docteur B_____, spécialiste en médecine du sport et médecine de réadaptation, a indiqué, dans le certificat médical détaillé d'incapacité de travail pour les TPG du 18 décembre 2019, des limitations fonctionnelles (pas de port de charges, pas de rotation contre résistance, pas de travail au-dessus du plan des omoplates). Sa capacité de travail dans une activité adaptée était de 100 % et le pronostic de la reprise complète était bon dans le cadre d'un poste de travail adapté.

b. Dès le 16 septembre 2020, sa capacité de travail dans une activité adaptée est passée à 50 %, toujours avec les mêmes limitations et le même pronostic.

6) Le 17 décembre 2019, M. A_____ a donné son accord pour participer à un processus de retour au travail dont l'objet et le but lui ont été présentés lors d'un entretien.

Ainsi, dans la mesure de ses moyens, l'intéressé devait tout mettre en œuvre pour atteindre l'objectif principal de reprendre son activité contractuelle ou un emploi adapté à son atteinte à la santé, notamment en suivant la ou les mesures proposées. Il devait ainsi s'impliquer de manière active et régulière dans les démarches et les activités afin de répondre à l'objectif principal de retour au travail.

Madame C_____ était sa conseillère.

7) a. Le 20 janvier 2020, une demande de détection précoce a été adressée à l'assurance-invalidité (ci-après : AI) par les TPG.

b. Le 5 février 2020, M. A_____ a déposé une demande de prestations AI.

Dans ce cadre, il a suivi des formations en informatique et en anglais et obtenu les attestations y relatives.

c. Le 14 février 2020, les TPG ont complété le « Questionnaire pour l'employeur : Réadaptation professionnelle/Rente ».

8) Du 10 février au 31 mars 2020, M. A_____ aurait dû effectuer un stage d'employabilité à 50 % au sein du service juridique des TPG.

Le stage a toutefois été interrompu le 14 février 2020 à la demande de la responsable juridique.

Avant la tenue de ce stage, l'intéressé avait été reçu le 4 février 2020 en entretien avec Mme C_____ afin de lui rappeler le but et lui présenter les modalités dudit stage.

Le 18 février 2020, un entretien s'est tenu avec Mme C_____ et un collaborateur du service juridique au cours duquel M. A_____ a été informé des raisons de l'arrêt dudit stage (beaucoup d'erreurs, notamment dans le classement).

9) Du 10 août au 13 novembre 2020, M. A_____ aurait dû effectuer un stage d'orientation à 50 % au sein des TPG (surveillance des parkings).

Bien que le stage fût positif et se passât bien, il a été interrompu le 8 octobre 2020 à la demande de M. A_____ afin qu'il puisse se consacrer pleinement aux

formations informatiques et d'anglais prises en charge par l'AI. En outre, il avait beaucoup de rendez-vous médicaux.

Avant la tenue de ce stage, l'intéressé avait été reçu le 12 juin 2020 en entretien afin de lui rappeler le but et lui présenter les modalités dudit stage.

10) Le 13 août 2020, les TPG ont informé M. A_____ que, compte tenu de son absence prolongée, conformément au statut du personnel des TPG adopté le 1er janvier 1999 (ci-après : SP ou le statut), son droit au traitement prendrait fin le 31 juillet 2021.

11) Le 12 janvier 2021, le Dr B_____ a envoyé à l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) un rapport médical intermédiaire concernant M. A_____.

M. A_____ présentait des douleurs à l'épaule droite depuis environ deux ans, dans le contexte d'une tendinopathie fissuraire du tendon du muscle supra-épineux, d'un clivage sous-scapulaire, d'une bursite sous-acromio-deltoïdienne et d'une arthrose acromio-claviculaire.

L'examen clinique montrait une élévation antérieure active à 130°, une abduction active à 110°, une rotation externe à 40°, une rotation interne pouce/L5. Le lift off s'effectuait avec une grande difficulté et était nettement limité, témoignant de la lésion du sous-scapulaire. Les tests de Hawkins et Jokum étaient à nouveau douloureux.

L'évolution était défavorable malgré une physiothérapie de longue date et deux infiltrations sous-acromiales, effectuées les 5 novembre 2019 et 25 mai 2020, M. A_____ présentait toujours des réveils nocturnes en lien avec des douleurs en position dépendante, et une limitation de la mobilité associée à une diminution de la force. Un nouvel avis chirurgical retenait une indication et une prise en charge chirurgicale.

Les restrictions et limitations découlant de ces atteintes consistaient en une impossibilité de port de charges, de rotation contre résistance et de travail au-dessus du plan des omoplates.

M. A_____ était toutefois capable d'exercer une activité professionnelle adaptée depuis le 1er janvier 2020. Un poste de travail adapté au sein des TPG lui était promis (à la billetterie, la surveillance de parkings voire au service juridique), mais sous condition d'avoir terminé la formation organisée par l'OCAS. Cette formation avait été interrompue et retardée à plusieurs reprises en raison des restrictions en lien avec les mesures visant à lutter contre le Covid-19.

L'intéressé suivait un traitement par Ibuprofen 400mg 3x/jour associé à un traitement par Paracétamol 1g 3x/jour en réserve, qu'il prenait selon les douleurs.

Ce traitement visait les symptômes, mais en cas de non-compliance, sa capacité de travail ne serait pas affectée car les limitations fonctionnelles étaient en lien avec des lésions musculo-tendineuses.

12) En janvier et février 2021, M. A_____ a écrit à Mme C_____ et au directeur d'exploitation des TPG car il avait des questions sur sa situation.

L'accompagnement dont il bénéficiait depuis quinze mois ne donnait rien et cela l'inquiétait beaucoup. Il ne comprenait pas en quoi consistait cet accompagnement, dans la mesure où il n'avait reçu aucune proposition de reclassement ou d'aide à l'orientation et encore moins effectué un bilan de compétences.

Il se demandait s'il devait trouver un poste par lui-même et entreprendre des démarches afin de solliciter des entretiens en interne.

Il restait toujours aussi motivé et sollicitait de l'aide dans ce processus de reclassement professionnel.

13) Le 2 février 2021, M. A_____ a postulé à un poste « d'employé télécommande ». Sa candidature n'a toutefois pas été retenue, ce dont il a été informé le 1er avril 2021.

14) Le 24 février 2021, les TPG ont rappelé à M. A_____ que, compte tenu de son absence prolongée, conformément au SP, son droit au traitement prendrait fin le 31 juillet 2021.

15) Le 31 mars 2021, M. A_____ a été convoqué pour un entretien fixé le 13 avril 2021 concernant sa situation dans le cadre du processus de retour au travail, la fin des prestations salariales et les rapports de travail.

16) Les 6 et 7 avril 2021, les ressources humaines des TPG ont écrit à différents services des TPG afin de savoir s'il y avait des postes ouverts ou prochainement ouverts pour un éventuel reclassement de M. A_____.

Les réponses ont toutes été négatives.

17) Selon le courrier du 13 avril 2021 remis à la suite de l'entretien du même jour, les TPG informaient M. A_____ de leur intention de mettre un terme aux rapports de travail, dans le respect du délai de congé de trois mois, compte tenu de son incapacité durable à assumer sa fonction d'engagement (inaptitude à remplir les exigences de son poste et disparition durable d'un motif d'engagement) et de l'impossibilité de lui proposer un autre poste à l'interne.

Il avait accumulé mille cinq cent trente-quatre jours d'incapacité de travail totale ou partielle. En outre, depuis le 26 août 2019, il présentait une incapacité de

travail ininterrompue à 100 %, précédée d'une période d'absence du 9 au 19 août 2019.

Depuis août 2019, son absence de longue durée avait été suivie par leur médecin du travail, la Doctoresse D_____, et par le Docteur E_____, médecin-conseil nommé par l'office fédéral des transports (ci-après : OFT). Selon le certificat médical d'aptitude du 20 janvier 2021 du Dr E_____, l'état de santé de M. A_____ n'était plus compatible avec les exigences minimales requises pour les permis de conduire du 2ème groupe et il ne disposait donc plus de l'aptitude à la conduite professionnelle des autobus, entre autres véhicules. Selon son rapport du 25 janvier 2021, l'intéressé n'avait pas non plus l'aptitude médicale pour la conduite des trams.

En outre, selon le certificat médical du 15 mars 2021 de son médecin-traitant, celui-ci indiquait que M. A_____ ne disposait d'aucune capacité de travail dans sa fonction contractuelle de conducteur et qu'il disposait d'une capacité de travail à 50 % dans une activité adaptée avec des limitations fonctionnelles (pas de port de charges, pas de rotation contre résistance, pas de travail au-dessus du plan des omoplates).

Au vu des conclusions concordantes de ces documents, M. A_____ n'était plus en mesure d'exercer sa fonction d'engagement pour des raisons médicales, son état de santé étant incompatible avec l'accomplissement de sa fonction de conducteur.

Compte tenu de son état de santé, des démarches avaient été entreprises auprès de l'AI. Parallèlement, les TPG avaient mis en œuvre toutes les démarches utiles pour tenter de favoriser le retour au travail. Ainsi, le 17 décembre 2019, il avait rencontré Mme C_____ afin de formaliser et initier un processus de retour au travail. Dans ce cadre, il avait eu de nombreux entretiens et discussions avec Mme C_____. Il avait en outre effectué deux stages au sein de différents domaines d'activité des TPG.

En particulier, un stage d'employabilité à 50 % avait été organisé du 10 février au 31 mars 2020 auprès de service juridique. Cette activité consistait en des tâches de classement et d'archivage des dossiers, d'autres tâches administratives simples ainsi qu'en de l'accueil téléphonique. Ce stage avait été interrompu le 14 février 2020 à la demande de la responsable du service juridique. En effet, il avait été rapidement constaté, malgré le temps consacré à lui fournir les explications et les instructions nécessaire à l'accompagner, que M. A_____ n'avait pas les aptitudes minimales requises pour cette activité administrative simple, notamment en termes d'utilisation d'outils bureautiques, et qu'il faisait beaucoup d'erreurs, y compris dans des tâches élémentaires comme le classement. Son activité dans le service concerné portait préjudice à son bon fonctionnement.

Le stage d'orientation professionnelle à 50 % avait été prévu du 29 juin au 29 septembre 2020 en tant qu'employé polyvalent pour la surveillance des parkings. À la demande de M. A_____, ce stage avait été déplacé du 10 août au 13 novembre 2020. Il avait demandé son interruption le 8 octobre 2020 compte tenu de la mise en place de mesures d'intervention précoce de l'AI notamment sous la forme d'un cours d'anglais pour la période du 7 octobre 2020 au 23 décembre 2021 (sic) et compte tenu d'un certain nombre de rendez-vous médicaux durant cette période. Il avait également pu bénéficier d'un cours de bureautique par le biais de l'AI entre octobre 2020 et mars 2021.

Au vu de la crise sanitaire, les cours d'anglais avaient été interrompus début novembre pour un mois. Mme C_____ lui avait demandé s'il souhaitait refaire un stage, il avait toutefois préféré se concentrer sur la mise en pratique des acquis de sa formation en bureautique.

Bien que le second stage se soit relativement bien passé, il ne s'agissait pas d'un poste permanent, comme cela avait été précisé, de sorte qu'il n'avait pas été possible d'envisager une affectation à cette fonction.

Après vérification interne récente, les TPG ne disposaient d'aucun poste ouvert qui soit en adéquation avec son profil et ses limitations fonctionnelles et médicales.

Il s'avérait ainsi impossible de le reclasser au sein des TPG.

Un délai au 23 avril 2021 lui était accordé pour faire valoir son droit d'être entendu.

Des courriels pour la prospection en interne sur l'existence de poste adéquats et disponibles étaient annexés au courrier.

18) Le 19 avril 2021, M. A_____ a indiqué aux TPG qu'il contestait les motifs de licenciement.

Aucun bilan de compétences permettant de le placer dans un service correspondant à celles-ci n'avait été effectué avant son premier stage au sein du service juridique.

Il n'avait jamais rencontré la responsable du service juridique lors de son stage, laquelle y avait pourtant mis fin après quatre jours.

Il n'avait pas été suffisamment et convenablement accompagné par Mme C_____, et les différents entretiens n'avaient pas fait l'objet de comptes rendus démontrant une réelle volonté des TPG de le reclasser.

L'arrêt du stage d'orientation professionnelle avait été discuté et validé par Mme C_____ car il fallait donner la priorité aux stages mis en place par l'AI et à ses soins médicaux.

La péjoration de son état de santé était due à la répétition des gestes effectués quotidiennement à son poste de conducteur de bus depuis 2004 au sein des TPG.

Enfin, il déplorait la tardiveté des recherches internes d'emploi en sa faveur.

19) Par décision du 11 mai 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont mis fin aux rapports de travail les liant à M. A_____ avec effet au 31 août 2021.

Les éléments apportés dans son courrier du 19 avril 2021 n'étaient pas de nature à modifier leur décision.

Les TPG persistaient intégralement dans les motifs exposés dans leur courrier du 13 avril 2021, auquel il était renvoyé.

M. A_____ avait accumulé mille cinq cent soixante-deux jours d'incapacité de travail totale ou partielle. En outre, du 9 au 19 août 2019, puis depuis le 26 août 2019, il avait présenté une incapacité de travail ininterrompue à 100 % dans sa fonction d'engagement.

Au vu du rapport médical du 25 janvier 2021 établi par le médecin-conseil des TPG ainsi que des certificats médicaux figurant au dossier émis par le médecin traitant de M. A_____, il apparaissait que l'intéressé n'était plus en mesure d'exercer sa fonction de conducteur pour des raisons médicales.

Malgré les reproches formulés par M. A_____, celui-ci avait bénéficié d'un soutien important et conforme aux obligations des TPG. Ces derniers s'étaient efforcés de le soutenir dans le maintien de son employabilité, de l'aider à préserver un lien avec le monde professionnel et de rechercher des solutions adaptées à ses limitations fonctionnelles ainsi qu'à son taux d'activité.

Tout le processus avait été conduit avec sérieux et en faisant preuve d'égards. Les TPG étaient navrés qu'il n'existât pas d'alternative au licenciement, compte tenu de ses limitations fonctionnelles, de son profil et des postes ouverts dans l'entreprise. L'organisation d'un stage n'équivalait pas à la promesse d'un changement d'affectation, ce qui lui avait été rappelé à plusieurs reprises. Les courriels joints à leur courrier du 13 avril 2021 constituaient une ultime prospection pour identifier si les TPG ne disposaient pas alors de postes correspondant à son profil et à sa situation. Il ne s'agissait pas de postulations, dans la mesure où ladite recherche n'avait donné aucun résultat.

Des évaluations de stage avaient systématiquement été réalisées en sa présence ou par téléphone s'il avait oublié le rendez-vous. Ces documents se trouvaient dans son dossier personnel auquel l'accès était possible. Il n'avait pas demandé à le consulter.

Dans ces conditions, les TPG contestaient les critiques de M. A_____ concernant le processus de reclassement. Il avait été informé à plusieurs reprises de ses droits, qu'ils fussent relatifs au processus de retour au travail, au traitement en cas d'incapacité de travail ou au processus de reclassement. Lors de l'entretien du 29 janvier 2021 et lors d'un appel téléphonique ultérieur avec Madame F_____, conseillère RH, il lui avait été rappelé qu'au vu de l'incapacité de travail persistante dans sa fonction contractuelle, si les tentatives de reclassement devaient échouer, les TPG devraient envisager une résiliation des rapports de travail.

Les TPG n'avaient toutefois pas d'autres alternatives que la confirmation de la résiliation des rapports de travail, compte tenu de son état de santé, de son inaptitude à exercer sa fonction et de l'absence de possibilité de reclassement dans l'entreprise. Ils constataient ainsi la disparition durable d'un motif d'engagement ainsi qu'une inaptitude à remplir les exigences de son poste. Il était donc établi, d'une part, que M. A_____ ne pouvait plus exercer sa fonction pour des raisons médicales et, d'autre part, que la poursuite des rapports de service n'était pas, objectivement dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise.

Son droit au salaire prendrait fin le 3 août 2021, compte tenu de l'épuisement de son droit au traitement en cas d'empêchement de travailler.

20) Par acte du 11 juin 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, concluant, sur mesures provisionnelles, à la restitution de l'effet suspensif et à sa réintégration immédiate. Préalablement, il devait être autorisé à compléter ses écritures, les TPG devaient être astreints à produire tous les documents médicaux établis par la Dresse D_____, médecin-conseil des TPG, une audience de comparution personnelle devait être ordonnée et la Dresse D_____, Mme C_____ et le Dr B_____ devaient être entendus. Principalement, la décision attaquée devait être annulée et sa réintégration proposée à compter du 1er septembre 2021. En cas de refus de réintégration, les TPG devaient être condamnés à lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 août 2021. Subsidiairement, il devait être retenu que la décision attaquée était injustifiée et abusive, de sorte que sa réintégration devait être proposée à compter du 1er septembre 2021. En cas de refus de réintégration, les TPG devaient être condamnés à lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 août 2021.

En menant la procédure de retour à l'emploi de manière extrêmement passive et en occultant totalement son profil, d'une part, et ses demandes, d'autre part, les TPG n'avaient manifestement pas respecté leur obligation de moyens dans le cadre de la procédure de reclassement. Durant quinze mois, sauf à le placer dans un stage qui ne correspondait pas à ses compétences, lui ôter toute chance de faire ses preuves et refuser de donner suite à ses demandes (bilan de compétences notamment), aucune recherche sérieuse de poste à l'interne ou aide à la postulation n'avait été faite.

C'était seulement les 7 et 8 (recte : 6 et 7) avril 2021, soit quelques jours avant l'envoi de la lettre d'intention du 13 avril 2021, que les TPG avaient vérifié les disponibilités de postes au sein de l'entreprise. Ces demandes avaient été faites sans prendre en compte ses nouvelles compétences acquises et son expérience professionnelle. Il avait pourtant pris le soin de mettre à jour son curriculum vitae sur la plateforme interne des TPG précisément dans le but de pouvoir prétendre à des postes autres que la conduite de véhicule.

Il disposait d'un profil polyvalent pour être replacé dans un autre département, les TPG n'avaient pourtant pas mis en place un stage d'évaluation, effectué un bilan de compétence, établi des comptes rendus réguliers de suivi, effectué des mesures d'accompagnement personnalisé, effectué des propositions de candidatures, envisagé la possibilité d'un « outplacement », effectué un suivi de formation, organisé un stage spécialement pour l'intéressé en collaboration avec l'OCAS, établi un certificat de travail intermédiaire, mis en place un suivi par un responsable développement individuel, un conseiller ressources humaines-exploitation, un responsable comptabilité, un responsable recrutement mobilité et formation.

Le licenciement était en outre disproportionné. Outre les manquements déjà invoqués dans le cadre de la procédure de reclassement, le SP prévoyait la possibilité de changer temporairement un employé d'affectation pour des raisons médicales. Il s'agissait d'une mesure moins incisive dont les TPG n'avaient pas fait usage, alors qu'il s'agissait d'un employé qui avait toujours donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches durant dix-sept ans. Le licenciement était disproportionné au vu de son âge et de son état de santé. De plus, à l'occasion de son deuxième stage, il avait démontré une polyvalence et une assiduité devant conduire à un reclassement au sein des TPG. Le fait qu'il n'ait pas donné satisfaction à la responsable juridique, lors d'un stage de quatre jours, ne constituait aucunement un intérêt prépondérant suffisant pour justifier son licenciement.

Le licenciement était par ailleurs abusif. Entre 2012 et 2019, aucune mesure n'avait été prise par les TPG pour adapter ses conditions de travail, en diminuant ses heures de travail ou en aménagement ses véhicules de service, alors que son employeur avait connaissance de ses pathologies. Son état de santé s'était donc

tout naturellement détérioré avec une baisse de ses prestations. La Dresse D_____ avait d'ailleurs indiqué dans son certificat médical du 11 mai 2020 que s'il continuait à exercer sa fonction, cela risquait de péjorer l'état de ses membres supérieurs, qui étaient déjà vulnérables. Or, il était abusif de fonder son licenciement sur son incapacité d'exercer ses fonctions de chauffeur, puisque les raisons de son incapacité découlaient de la violation crasse des TPG de leur obligation de protéger sa personnalité.

Les TPG l'avaient licencié sans aucun motif justifié. Les raisons de son inaptitude à exercer sa fonction de conducteur découlaient de la manière dont il avait dû l'exercer et de l'absence de mesures prises par les TPG pour le protéger. Les TPG n'avaient pas entrepris tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé d'eux pour le reclasser.

Si les TPG devaient refuser sa réintégration et compte tenu du licenciement infondé et abusif, de son âge, de ses problèmes de santé particulièrement délicats, ainsi que les conséquences négatives sur sa prévoyance professionnelle, l'indemnité devait être fixée au maximum autorisé, soit huit mois de salaire.

21) Le 22 juin 2021, les TPG ont conclu au rejet de la demande d'effet suspensif.

22) Par décision du 5 juillet 2021, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

23) Le 23 juillet 2021, les TPG ont conclu, préalablement, au rejet de d'octroi d'un délai supplémentaire pour compléter le recours, à ce qu'il lui soit donné acte de ce que l'ensemble des documents établis par la Dresse D_____ avaient été produits et au rejet de la requête d'auditions de témoins. Principalement, le recours devait être rejeté sous suite de frais.

La procédure de reclassement avait été parfaitement suivie. À peine trois mois après l'arrêt de travail complet et continu du recourant, le processus de retour au travail avait été mis en place. Dans ce contexte, ils avaient favorisé les échanges avec l'AI (détection précoce, demande de prestation, conciliation des stages en interne avec les mesures proposées par l'AI), envisagé la conduite des tramways, organisé deux stages d'employabilité et sollicité plusieurs services internes pour déterminer si une place de travail en adéquation avec son profil et ses limitations fonctionnelles était disponible.

Dans le cas de M. A_____, il était avéré et non contesté qu'il ne pouvait plus poursuive son activité de conducteur de bus et que sa capacité de travail serait limitée à un taux de 50 % dans un travail adapté à ses limitations physiques.

Son attention avait été attirée à maintes reprises sur le fait que les diverses démarches entreprises ne constituaient pas des promesses de reclassement à

l'interne. Il s'agissait de maintenir son employabilité et de favoriser la recherche de nouvelles perspectives professionnelles.

Malgré les demandes adressées à l'interne, il n'avait pas été possible de concrétiser une offre d'emploi avant l'échéance du droit au traitement. Ces services ne disposaient pas de places vacantes ou son profil ne correspondait pas, étant souligné que les TPG disposaient de peu de postes administratifs.

Les TPG n'avaient pu que constater la disparition durable des motifs d'engagement en raison de son inaptitude à exercer sa fonction de conducteur de bus et l'absence d'alternative au licenciement. La continuation des rapports de service n'était objectivement pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise.

Le recourant cumulait près de quatre ans et demi d'arrêt de travail sur les dix-sept ans d'engagement en qualité de conducteur de bus ; considérant l'absence totale de perspective de reprise d'activité dans cette fonction, même à temps partiel, les avis médicaux concordants, ainsi que les moyens mis en œuvre par les TPG, aucune décision moins incisive n'aurait pu être prise.

Les TPG contestaient fermement avoir porté une quelconque atteinte à sa personnalité. Les affections physiques dont il souffrait n'avaient jamais été qualifiées de maladie professionnelle. M. A_____ n'avait d'ailleurs pas travaillé uniquement pour les TPG puisqu'il exerçait ce métier depuis 1995 déjà. En outre, son accident en scooter, en octobre 2011, avait eu lieu hors contexte professionnel. Enfin, ses diverses incapacités de travail avaient été accompagnées tant par des médecins-conseils mandatés par les TPG que par la direction des ressources humaines, soucieuse de la préservation de son état de santé.

24) Le 20 septembre 2021, M. A_____ a répliqué, concluant, préalablement, à ce que les TPG soient astreints à produire tous les documents médicaux établis par la Dresse D_____ et par les médecins-conseils des TPG. Il a repris ses conclusions concernant les auditions requises. Principalement, il devait être constaté que la décision attaquée était disproportionnée et abusive et il convenait de l'annuler. Il devait être enjoint aux TPG de le réintégrer à compter du 1er septembre 2021, et s'ils devaient être condamnés à lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er juillet 2021. Subsidiairement, il devait être constaté que la décision attaquée était contraire au droit, que les TPG refusaient sa réintégration et qu'ils devaient être condamnés à lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la

déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er juillet 2021.

L'unique action des TPG, consistant en la mise en place d'une procédure de retour au travail, avait été menée de façon lacunaire et sans conviction. Le stage auprès du service juridique avait été interrompu après seulement quatre demi-journées par la responsable juridique qu'il n'avait jamais rencontrée. Le second stage, qui s'était bien déroulé et dont les prestations avaient été saluées par le responsable, avait été interrompu d'un commun accord avec Mme C_____ et non unilatéralement. Les dernières vérifications des TPG avaient été effectuées de manière nonchalante, dans la mesure où elles avaient été faites moyennant une ancienne version de son curriculum vitae qui ne faisait pas mention des nombreuses formations suivies. Aucune autre recherche ne figurait au dossier.

Il avait suivi tous les entretiens dans le cadre de la procédure de retour au travail, avait mis à jour son curriculum vitae et l'avait téléchargé sur la plateforme interne des TPG, avait régulièrement attiré l'attention des collaborateurs compétents sur la nécessité d'obtenir plus de clarté concernant certaines démarches, son responsable dans le cadre de son stage de surveillance de parking l'avait très bien évalué, il avait toujours répondu minutieusement aux demandes de Mme C_____ et il avait toujours bénéficié d'évaluations positives durant son engagement aux TPG.

Les TPG avaient eux commencé la procédure de retour au travail plus de sept ans après l'apparition des premiers signaux inquiétants de son état de santé, ne lui avaient pas dûment expliqué le processus de retour au travail, l'avaient laissé avec de nombreuses interrogations même après les entretiens tenus avec les personnes concernées, n'avaient jamais effectué de bilan de compétences ni établi de certificat intermédiaire, l'avaient affecté à un département qui n'était pas dans ses compétences, mettant fin au stage sans lui avoir laissé le temps de s'adapter, n'avaient pas effectué de recherches à l'interne avant le mois d'avril, n'avaient jamais attiré son attention sur des places disponibles au sein des TPG et ne s'étaient pas renseignés pour d'autres postes disponibles en dehors des TPG.

Il ne contestait pas avoir été au bénéfice d'un suivi médical, mais que les mesures adéquates aient été prises en amont pour protéger sa santé. Alors que la dégradation de son état de santé se présentait comme une évidence depuis des années, les médecins du service de santé du personnel n'avaient pas signalé que son état pourrait affecter son aptitude à remplir la fonction de conducteur de bus. Depuis au moins 2015, les TPG auraient pu et dû se rendre à l'évidence que des démarches devaient être entreprises pour sa réaffectation aux fins de protéger sa santé. Quant à l'accident de scooter en 2011, celui-ci n'avait pas entraîné de séquelles, et ce n'était que par la suite, soit dès 2012, que son épaule droite avait commencé à lui occasionner des douleurs persistantes, ce qui représentait in fine le plus gros écueil à la poursuite de sa profession.

25) Le 1er novembre 2021, les TPG ont dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

Les conclusions formulées dans la réplique du 20 septembre 2021 devaient être déclarées irrecevables dans la mesure où elles étaient nouvelles et/ou avaient été amplifiées par rapport à celles figurant dans le mémoire de recours.

Entré aux TPG le 1er juillet 2004, M. A_____ avait été régulièrement soumis à des contrôles médicaux obligatoires relevant de la médecine du trafic. Il avait ainsi été contrôlé les 6 février 2004, 5 décembre 2008, 11 octobre 2013, 4 octobre 2018 et 22 avril 2019. Ce suivi, intensifié à partir de 2019, excluait toute responsabilité des TPG, sans compter les multiples causes qui pouvaient avoir influencé son état de santé (son patrimoine physique, son hygiène de vie, les moyens de transport utilisés à titre privé).

Le processus de retour au travail lui avait été expliqué au moins cinq fois (en entretiens les 4 février et 12 juin 2020, ainsi que les 18 novembre, 17 décembre 2019 et 13 avril 2021). L'intéressé ne pouvait pas faire grief aux TPG d'avoir négligé cet aspect ou de l'avoir trompé.

Les tâches demandées dans le cadre du stage juridique étaient extrêmement simples puisqu'il s'agissait d'effectuer des photocopies, du classement, de l'archivage. Un bilan de compétences pour valider ou non l'exécution d'un tel stage aurait été disproportionné au regard de ces tâches, ce d'autant plus que selon son curriculum vitae il avait été agent de comptoir et qu'il bénéficiait de compétences administratives et linguistiques, ce dont il s'était prévalu lors des entretiens avec Mme C_____.

Concernant les réponses prétendument trop rapides des conseillers RH contactés par courriels en vue de son reclassement, il était attendu de ces spécialistes qu'ils connaissent en tout temps les postes ouverts dans leur domaine. Leur réactivité était uniquement due à leur expertise et à leur efficacité dans le souci d'apporter une réponse et si possible une solution de reclassement dans les meilleurs délais.

Manifestement, M. A_____ attendait une obligation de résultat et non de moyens.

26) Le 4 novembre 2021, la juge déléguée a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. M. A_____ a indiqué que ses problèmes à l'épaule droite avaient débuté en 2014/2015 et étaient dus aux mouvements répétitifs à la conduite. Il avait consulté un spécialiste à l'hôpital mais cela était irréversible malgré la physiothérapie, les antidouleurs et les injections de cortisone. Les TPG avaient été informés de ces douleurs à l'époque. Son médecin lui avait conseillé de se réorienter avant qu'il ne

puisse plus conduire de bus. Il avait ainsi postulé en 2015 à un poste de stagiaire opérateur à la surveillance du réseau mais sa candidature n'avait pas été retenue.

Après son opération à la suite d'une rupture du biceps distal gauche en 2018, il avait repris son travail d'abord à 50 % durant six mois puis à 100 %. Ses douleurs à l'épaule droite s'étaient aggravées. Il devait prendre des antidouleurs tous les jours et faire un peu de physiothérapie. Il n'y avait pas eu de points de situation réguliers par rapport à l'aggravation de son état de santé même si son responsable de groupe était au courant.

Depuis début 2016, il était convoqué tous les mois chez le médecin-conseil des TPG.

En 2019, suite à de fortes douleurs, il avait passé un scanner qui avait révélé la fissure du tendon de l'épaule droite. Il avait été mis en arrêt durant deux ans. Tant son médecin que le Dr D_____ étaient arrivés à la conclusion qu'il devait changer de poste.

En décembre 2019, il avait rencontré Mme C_____ pour faire le bilan de santé et préparer sa reconversion. Elle lui avait parlé d'un poste à la billetterie de Rive. Il avait également fait une formation de trois mois visant à combler ses lacunes informatiques. Concernant l'interruption de son stage auprès du service juridique, il n'avait pas reçu d'explications claires. Le travail effectué dans le cadre du second stage visant la surveillance des parkings aurait pu lui convenir. À sa demande, il avait suivi des formations en informatique et en anglais car il croyait toujours à un poste à la billetterie. Durant cette période et pendant une année, il avait lui-même trouvé des postes qui auraient pu lui convenir. Il les avait signalés à Mme C_____ et au directeur d'exploitation des TPG. Sa conseillère lui avait dit qu'il devait postuler à l'interne, ce qu'il avait fait, mais ses candidatures n'avaient pas été retenues, avant même un entretien.

Alors qu'il pensait pouvoir terminer sa carrière aux TPG et que, selon lui, il existait des postes en adéquation avec son profil, il avait reçu le courrier d'intention de résiliation en avril 2021. Il ne comprenait pas pourquoi les TPG n'avaient pas prévu un stage à la billetterie, alors que les deux stages n'avaient servi à rien. À son sens, les TPG n'avaient pas fait le nécessaire pour le reclasser. De plus, il savait que les TPG avaient engagé des personnes provenant de l'extérieur pour des postes à la billetterie. Enfin, les cours informatiques pour combler ses lacunes n'avaient servi à rien puisqu'il n'avait pas eu le poste dans ce service.

À aucun moment, les TPG ne lui avaient proposé un poste concret ni signalé la possibilité de postuler à certains endroits. De plus, il n'y avait pas eu de suivi par rapport à ses postulations ou d'aide pour les améliorer. Ce qui lui avait manqué était un bilan de compétences, alors qu'il l'avait sollicité.

Avant le stage au service juridique, il avait prévenu qu'il n'avait pas de compétences juridiques et informatiques. À son arrivée, personne ne lui avait expliqué ses fonctions. Au cours de celui-ci, il avait aidé une collègue à faire des photocopies et à ranger des dossiers. Le lendemain de l'arrêt du stage, il avait bien eu un entretien avec un collaborateur du service juridique, lequel s'était excusé disant qu'il s'agissait d'un « couac ».

b. La juriste des TPG a expliqué que jusqu'en 2021, M. A_____ ne présentait pas d'inaptitude pour le poste.

Aux TPG, il existait un secteur dédié au retour au travail qui proposait différentes mesures au cas par cas selon la situation médicale et selon la demande de l'employé. M. A_____ avait bénéficié de stages d'employabilité. Il s'agissait de comprendre quelles étaient les compétences de la personne. Le bilan de compétences ne se faisait pas systématiquement. Il pouvait se faire en vue d'un poste précis et surtout pour les cadres car c'était très coûteux.

Mme C_____ lui avait bien expliqué le cadre du processus. Rien ne lui avait été promis de concret à un poste précis. Les stages servaient à garder un lien avec l'entreprise. La conseillère de retour au travail était constamment informée des postes qui se libéraient. Lorsqu'il y avait une candidature, elle était traitée par les ressources humaines qui pouvaient contacter la conseillère.

Les compétences de base du recourant faisaient défaut, notamment le classement et les connaissances des outils informatiques. Il n'avait pas les compétences requises pour exercer à la billetterie. Un emploi au parking aurait été envisageable toutefois il n'y avait pas eu de poste disponible.

À la fin du processus du retour à l'emploi, il n'y avait eu aucune promesse d'affectation à un autre poste. Cela figurait dans tous les courriers. Sur cent cinquante dossiers de retour au travail sur trois ans, il y avait eu quarante personnes qui avaient pu être reclassées.

En cas de demande AI, il était arrivé que l'OCAS propose des mesures de reclassement. Toutefois, la juriste des TPG ne savait pas si l'OCAS avait proposé quelque chose à M. A_____.

Ce dernier, lors du stage au service juridique, avait rencontré des difficultés à effectuer des tâches élémentaires, notamment pour ouvrir des courriels. Il y avait eu de nombreuses erreurs.

Tous les jours, des employés présentaient des problèmes médicaux liés à la conduite et les TPG ne pouvaient pas proposer à chaque conducteur qui tombait en incapacité de travail durant sa carrière une mesure de reclassement. En l'occurrence, les absences perlées de l'intéressé et son incapacité d'août 2019 avaient déclenché le processus en novembre 2019.

c. L'avocate des TPG a précisé que l'OCAS avait pris en charge les cours d'informatique et d'anglais.

27) Le 27 janvier 2022, la juge déléguée a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

a. La Dresse D_____ avait suivi M. A_____ à partir du 16 mars 2020 en qualité de médecin du travail aux TPG. Elle l'avait également eu en consultation le 20 juin 2020. En tant que médecin du travail, elle devait suivre les arrêts de travail de longue durée ou les maladies plus complexes, alors que les médecins-conseils suivaient les situations périodiques.

Elle avait dû examiner son aptitude au travail et établir un pronostic de reprise dans la même fonction ou une alternative adaptée à l'état de santé de l'intéressé. Lorsqu'elle l'avait reçu le 16 mars 2020, elle avait constaté qu'il était bien suivi par des spécialistes et faisait de la physiothérapie. Sa pathologie était classique au vu de sa profession à cause de mouvements répétitifs, de port de charges.

Dans une fonction adaptée, par exemple surveillant de parking réseau ou agent de billetterie, il pouvait travailler à 100 % dès mars 2020.

M. A_____ avait des problèmes musculo-squelettiques depuis plusieurs années. Un suivi régulier aurait permis de dépister plus tôt la nécessité d'arrêter de conduire des véhicules.

Le fait de voir le médecin-conseil n'était pas ciblé de la même manière. Celui-ci s'assurait que l'employé pouvait continuer à conduire en se basant sur des critères physiques et psychiques.

b. Le Dr B_____ avait rencontré M. A_____ le 18 septembre 2019, lequel lui avait été adressé par un chirurgien spécialiste de l'épaule. Son rôle était d'éviter l'opération. Il avait instauré une physiothérapie régulière, des exercices à effectuer à la maison et avait augmenté les médications en cours. Deux infiltrations avaient été pratiquées les 5 novembre 2019 et 25 mai 2020.

M. A_____ souffrait d'une inflammation des tendons de l'épaule droite avec des fissurations. La douleur avait commencé quatre ans auparavant.

Depuis janvier 2020, M. A_____ ne pouvait plus exercer la profession de conducteur.

Les activités mentionnées dans son rapport du 12 janvier 2021 quant à une activité professionnelle adaptée à son état de santé avaient été suggérées par M. A_____.

À la suite d'une nouvelle IRM, le 24 août 2020, la situation s'était aggravée et l'opération avait été préconisée. Toutefois, M. A_____ l'avait repoussée afin de rester dans le monde professionnel. À la date du 17 juin 2021, il n'avait toujours pas été opéré.

Le Dr B_____ ne pouvait pas se déterminer sur la question de savoir si la pathologie aurait été moindre si le recourant avait arrêté plus tôt sa profession. Cela dépendait de chaque personne.

c. Mme F_____ a expliqué qu'au-delà de nonante jours d'absence, voire avant s'il n'y avait pas de perspectives de retour au travail, le dossier de l'employé était transmis à Mme C_____. Cette dernière qui informait les ressources humaines de l'évolution du dossier. Mme F_____ n'avait pas collaboré avec Mme C_____ sur le processus de retour au travail qui avait débuté, sauf erreur, en décembre 2019. Tous les mois, des points de situation sur les dossiers en cours avaient toutefois lieu et Mme C_____ l'aurait avertie si un poste avait pu être proposé à M. A_____.

Fin janvier 2021, un entretien en visioconférence avait eu lieu. Mme C_____ avait fait un résumé de la situation pour un retour au travail. Mme F_____ avait rappelé le délai de fin de prestations salariales. Elle avait également annoncé l'éventualité d'une fin de contrat en donnant les détails sur la procédure.

Les postes vacants étaient publiés sur le site interne des TPG. Le collaborateur devait postuler en ligne et informer Mme C_____. Mme F_____ n'intervenait pas à ce stade et ignorait quel poste avait été proposé à M. A_____.

Mme F_____ ne pouvait pas dire si le recourant avait le profil ou les compétences pour le poste « d'employé télécommande » auquel il avait postulé.

Lors de l'entretien du 13 avril 2021, Mme C_____ avait fait le point sur le processus de réinsertion et M. A_____ avait posé des questions. Ensuite, avaient été abordées les questions contractuelles et l'intention de le licencier. Mme F_____ pensait que M. A_____ avait compris la portée de cet entretien. Il avait exposé des revendications estimant que les TPG auraient pu faire plus pour l'aider à se réinsérer. Elle ne se souvenait toutefois pas ce qu'il reprochait aux TPG ni qu'il ait évoqué un poste qui lui tenait à cœur ou qui lui aurait été promis. Aucun procès-verbal de cet entretien n'avait été tenu.

d. Madame G_____, employée de bureau au service juridique (partie sinistres) des TPG, a expliqué que le stage de M. A_____ consistait principalement à répondre au téléphone et à effectuer d'autres tâches selon les besoins (ouverture de dossiers sur support informatique, copies, classement et archivages).

Au début de leur stage, les stagiaires recevaient une procédure à suivre pour les aider dans leurs attributions. Ils étaient suivis dans leur travail. Mme G_____ et Monsieur H_____, son collègue, avaient toujours été avec M. A_____. Ce dernier posait des questions et ils lui répondaient. Toutefois M. A_____ n'était pas à l'aise avec les outils informatiques, même avec la boîte aux lettres électronique courante. Il n'avait pas le profil adapté pour aider au quotidien. Il avait travaillé quatre jours dont trois avec elle.

Mme G_____ et son collègue avaient parlé des difficultés rencontrées par M. A_____ avec leur supérieure.

Mme G_____ n'avait pas souvenir que M. A_____ ait eu des attentes par rapport à ce stage. Il avait l'air timide et essayait de comprendre la procédure. C'était la première fois qu'était envoyée une personne totalement inadaptée pour ce poste.

e. M. H_____, secrétaire administratif au service juridique des TPG, a indiqué travailler aux TPG depuis 2009. Après trois ans de conduite, il avait fait un stage dans le management dans le bureau « du roulement ». Il avait toutefois pu retourner à la conduite. Puis, à la suite d'un problème médical, il avait bénéficié d'un reclassement de la part de la cellule de retour au travail. Il travaillait ainsi au service juridique depuis 2019. Le stage qu'il avait effectué avait été estimé comme suffisant, étant précisé qu'il était au bénéfice d'une licence en sport et qu'il disposait de compétences administratives. Au sein du service juridique, il gérait le courrier, les courriels et répondait au téléphone.

Avec Mme G_____, sa collègue, ils avaient expliqué à M. A_____ le travail. Il avait été plus avec celle-ci qu'avec lui car ils étaient dans le même bureau. Mme G_____ avait dit à M. H_____ qu'il y avait des erreurs de classement. Personnellement, il n'avait pas fait ce constat. Au niveau informatique, M. A_____ ne disposait pas des connaissances de base pour être efficace et travailler au sein du service juridique, dont les tâches demandaient une certaine rigueur.

f. Mme C_____ a indiqué avoir rencontré M. A_____ fin décembre 2019 lorsqu'il était en incapacité de travail à 100 %. Le processus de retour au travail avait débuté à ce moment-là. Au premier entretien, elle lui avait expliqué son rôle et une évaluation globale avait été faite. À ce stade, la situation devait encore être confirmée au niveau médical, ce qui avait été fait début 2020. Par la suite, elle avait toujours été très claire sur les limites de sa fonction. Le stage d'employabilité avait servi à évaluer ses compétences mais cela ne signifiait pas qu'un poste lui serait destiné. Il existait une brochure, des explications sur le site internet interne des TPG, des affiches dans les couloirs des ressources humaines et tous les responsables de groupe étaient informés du processus du retour au travail.

Dans la mesure où il était clair qu'il n'était plus apte à la conduite, elle lui avait suggéré de déposer rapidement une demande AI et en parallèle, les TPG avaient fait la déclaration précoce à l'AI.

Puisque M. A_____ avait déjà travaillé dans la bureautique, notamment dans une agence de voyage, elle avait proposé un stage d'évaluation au sein du service juridique. Toutefois, compte tenu des erreurs dans le suivi des procédures, il avait été interrompu. M. A_____ avait des lacunes notamment en méthodologie.

Elle avait proposé de suivre des cours informatiques payés par l'AI. Durant quatre/cinq mois, M. A_____ avait suivi ces cours et des cours d'anglais.

Le stage à la surveillance des parkings s'était bien déroulé. Il s'agissait d'un stage d'évaluation et non d'un stage d'emploi.

Plusieurs conducteurs avaient été replacés à la vente. Tous avaient suivi des stages préalables en bureautique avec des bilans positifs. Le poste à la billetterie était plus exigeant que le simple classement. M. A_____ ne disposait pas des compétences pour tenir un poste à la billetterie.

Mme C_____ estimait avoir tout fait pour faciliter le retour au travail de l'intéressé. Depuis son arrivée en 2018, il y avait eu quinze reclassements interne sur environ trois cent vingt personnes. La majorité des personnes reclassées étaient des conducteurs. Il y avait également eu des reclassements externes grâce à l'OCAS dans le marketing, l'administratif, la surveillance et la sécurité. Sur les personnes non reclassées, certaines avaient pris leur retraite, d'autres une demi-rente AI et un poste à 50 % et d'autres avaient repris leur poste car leur état de santé s'était amélioré. Trois ans auparavant, elle gérait plus de dossiers qu'actuellement (septante-six dossiers). Le nombre s'était stabilisé car elle anticipait mieux.

Dans sa tâche de services de placement, elle s'occupait d'évaluer les compétences de la personne, de trouver des stages afin de tester ses compétences, de contacter l'OCAS pour obtenir des mesures en faveur de l'employé ainsi que de rechercher des postes adaptés à la personne pour autant qu'il en existe à l'interne.

Les cours d'anglais avaient été envisagés et proposés car ils avaient identifié le domaine de la bureautique et l'anglais était très utile à l'interne et à l'externe. M. A_____ avait lui-même considéré ne pas avoir le niveau nécessaire et devoir le rafraîchir.

M. A_____ avait postulé pour un poste « d'employé télécommande ». Ce poste demandait toutefois une autonomie et le respect d'une procédure stricte avec des outils informatiques. C'était la personne qui prenait la responsabilité de

postuler pour un poste où elle n'avait pas les capacités. Elle n'était pas au courant d'autres postulations.

Mme C_____ lui avait dit qu'elle n'avait pas de poste à lui proposer correspondant à son profil.

28) Le 28 février 2022, M. A_____ a remis ses observations finales, reprenant ses conclusions formulées dans sa réplique du 20 septembre 2021.

Les premiers signes précurseurs de sa pathologie chronique étaient déjà présents dès 2011-2012, notamment au vu du rapport d'IRM de l'épaule droite effectué le 29 novembre 2012 et des évaluations des 2011 à 2016 dans lesquelles sa santé était mentionnée en lien avec les nombreuses absences qu'il présentait. Les TPG en avaient connaissance dès 2011 et il avait régulièrement informé son employeur de l'inconfort et des douleurs provoquées par la répétition quotidienne de gestes au travail. Dans ses évaluations, il avait mentionné son souhait de se former aux fins d'occuper un autre emploi, ce que sa hiérarchie avait encouragé. Il avait d'ailleurs postulé en 2015 à plusieurs autres postes en accord avec son responsable de groupe.

L'aggravation de son état de santé était dès lors connue des TPG et était en lien avec son activité de conducteur comme l'avaient expliqué la Dresse D_____ et le Dr B_____. La Dresse D_____ avait d'ailleurs indiqué en audience qu'un suivi régulier aurait permis de dépister plus tôt la nécessité d'arrêter de conduire des véhicules. Le reproche fait aux TPG était de ne pas avoir réagi aux signaux inquiétants qu'il avait donnés dès 2011 et d'avoir attendu le point de non-retour en 2019/2020.

Par leur absence de réactivité, les TPG avaient failli à protéger sa personnalité, laissé s'aggraver sa santé de manière irréversible, alors que des solutions s'offraient à eux, et jugé opportun de fonder son licenciement sur lesdits problèmes de santé.

S'agissant de la procédure de reclassement, les TPG avaient manqué à leur devoir de prévoir des cours de formation, dès lors que c'était lui-même qui en avait fait la demande (formations d'informatique et d'anglais).

Le choix du stage au service juridique n'avait pas eu de sens et aurait pu être plus adapté. Son curriculum vitae indiquait uniquement des notions d'anglais et son expérience passée en tant qu'agent de comptoir (entre 1995 et 2000) ne pouvait pas être suffisante au vu de l'évolution technologique exponentielle depuis 1995. Malgré des difficultés, il avait démontré une volonté de comprendre et d'apprendre durant ce stage, interrompu, par une personne qu'il n'avait jamais rencontrée, avant même qu'il ait eu l'occasion de faire ses preuves.

Au vu de la réussite du stage d'orientation professionnelle à la surveillance des parkings, il était évident que, mis dans un environnement et en ligne avec ses compétences et son expérience, il offrait tout ce qui était requis aux fins d'être reclassé.

Il ressortait des pièces produites par les TPG que ceux-ci avaient indiqué à l'OCAS, deux mois après le début de la procédure de reclassement, qu'il n'existait pas de possibilité de placement au sein de l'entreprise, sans avoir examiné cette éventualité. Les TPG avaient également précisé ne pas être intéressés par une aide de la part de spécialistes de l'AI. Cette aide aurait pu être la bienvenue, vu la gestion lacunaire de la procédure de reclassement. Enfin, ils n'avaient pas renseigné l'OCAS sur d'éventuelles possibilités de travail offertes à la personne assurée au sein des TPG ou ailleurs.

Contrairement à ce que prévoyait l'accord relatif aux mesures prises en vue du retour au travail du 18 novembre 2019, les TPG ne s'étaient pas adressés à d'autres établissements autonomes ou à l'État de Genève concernant d'éventuels postes vacants.

Aucune évaluation ne lui avait été remise contrairement à ce que prévoyait l'accord précité. En outre, un bilan de compétences aurait pu être réalisé afin de circonscrire ses compétences de manière précise. Les pièces du dossier montraient par ailleurs que Mme C_____ l'avait envisagé.

Jusqu'en avril 2021, les TPG n'avaient procédé à aucune recherche interne. La seule motivation derrière les courriels envoyés durant ce mois par Mme F_____ consistait à pouvoir justifier « in extremis » avoir procédé à « toutes » les démarches aux fin de le reclasser. Lors de son audition, Mme C_____ n'avait pas indiqué qu'elle avait recherché ou proposé des postes à l'interne, alors même qu'il avait trouvé trois postes internes adaptés à ses compétences. Les TPG avaient donc failli à leur devoir de « service de placement ».

Il n'avait pas à souffrir du sous-effectif au sein de la cellule de retour au travail, ainsi que du manque d'anticipation et des graves manquements qui en découlaient dans la gestion de la procédure de reclassement.

Au vu de ces éléments, la procédure de reclassement avait été lacunaire, gérée avec peu de sérieux, et les TPG s'étaient tenus au strict minimum et à leurs procédures internes, aux fins de tenter de justifier avoir « tout fait ».

29) Le 1er mars 2022, les TPG ont remis leurs observations après enquêtes, persistant dans leurs précédentes écritures et conclusions.

À l'automne 2019, la problématique de santé du recourant était rapidement parue comme étant plus grave que celle ayant engendré les arrêts de travail

précédents. Mme C_____ l'avait adressé dans les meilleurs délais à la Dresse D_____. Le constat d'une inaptitude à exercer la fonction de conducteur de bus avait ainsi pu être posé au printemps 2020.

Les contrôles médicaux périodiques passés par M. A_____ avaient confirmé son aptitude à la conduite. Par ailleurs, il ressortait de l'audition du Dr B_____ que son état de santé s'était aggravé en août 2020, soit une année après le début de l'incapacité de travail et alors même qu'il ne pratiquait plus la conduite.

Attendre des TPG qu'ils tentent systématiquement un reclassement dès qu'il y avait une incapacité de travail serait disproportionné et nuirait au bon fonctionnement de l'entreprise.

La cellule de retour au travail était organisée autour de deux axes : favoriser un retour dans l'emploi si ce retour était envisageable et rechercher une alternative si médicalement un tel retour n'était pas possible. En l'occurrence, les précédentes absences de M. A_____ n'avaient pas déclenché le processus de retour au travail, ce d'autant moins qu'aucune inaptitude n'avait été constatée avant 2021. C'était le cumul des absences perlées et de la nouvelle incapacité de travail à 100 % d'août 2019 qui avait conduit la cellule de retour au travail à se saisir du dossier.

M. A_____ ne pouvait pas soutenir ne pas avoir bénéficié ni avoir eu accès aux explications sur le rôle de la cellule de retour au travail au vu des différents entretiens avec Mmes C_____ et F_____, des deux stages, des formations suivies, des démarches effectuées avec l'OCAS pour l'AI et des informations disponibles au sein des TPG. Les TPG avaient ainsi pris toutes les mesures qui pouvaient raisonnablement être attendues d'eux pour permettre un retour au travail.

Les stages avaient pour vocation de maintenir le lien avec l'employeur et de déterminer les compétences de l'employé. Ils ne débouchaient toutefois pas nécessairement sur un poste. Ainsi et quand bien même une place aurait été disponible à la billetterie ou au service juridique, M. A_____ n'avait pas les compétences requises, ce que les auditions de Mme G_____ et M. H_____ ainsi que celle de Mme C_____ avaient confirmé. Quant à un poste à la surveillance des parkings, il n'y avait pas eu de poste ouvert à la candidature.

M. A_____ avait postulé uniquement au poste d'employé télécommande » le 2 février 2021. Or, ce poste exigeait notamment de bonnes connaissances informatiques, compétences dont l'intéressé ne disposait pas au vu du stage effectué au sein du service juridique. Les TPG ne pouvaient donc pas retenir sa candidature pour ce poste.

Enfin, malgré ses recherches, Mme C_____ n'avait pas identifié d'autres postes pouvant correspondre à son profil.

30) Le 14 mars 2022, M. A_____ et les TPG ont indiqué qu'ils ne sollicitaient pas la tenue d'une nouvelle audience.

31) Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées par courrier du 21 mars 2022.

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. 89 al. 1 SP, les compétences de l'ancien Tribunal administratif ayant été reprises par la chambre administrative ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 89 al. 2 SP).

2) Les intimés soutiennent que les conclusions prises par le recourant dans sa réplique du 20 septembre 2021 sont nouvelles et/ou amplifiées par rapport à celles figurant dans son mémoire de recours du 11 juin 2020.

a. Selon l'art. 65 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (al. 1). L'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes. À défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (al. 2).

La juridiction peut autoriser une réplique et une duplique si ces écritures sont estimées nécessaires (art. 74 LPA).

b. Le mémoire de réplique ne peut toutefois contenir qu'une argumentation de fait et de droit complémentaire, destinée à répondre aux arguments nouveaux développés dans le mémoire de réponse. Il ne peut en principe pas être utilisé afin de présenter de nouvelles conclusions ou de nouveaux griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours (arrêt du Tribunal fédéral 1C_130/2015 du 20 janvier 2016 consid. 2.2 in SJ 2016 I 358 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 244 n. 927).

Partant, des conclusions nouvelles prises au stade de la réplique sont irrecevables (ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 consid. 3a ; ATA/434/2021 du 20 avril 2021 consid. 1b ; ATA/467/2020 du 2 mai 2020 consid. 3c).

c. En l'espèce, dans son recours du 11 juin 2020, le recourant a conclu, en cas de refus des intimés de le réintégrer, à leur condamnation à lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire avec intérêts à 5 % l'an dès le 4 août 2021. Au stade de la réplique, les intérêts devaient commencer à courir non plus dès le 4 août 2021 mais dès le 1er juillet 2021.

Ce faisant, le recourant a amplifié ses conclusions, ce qu'il n'est pas autorisé de faire conformément à la jurisprudence précitée.

Au vu de ces considérations, les conclusions amplifiées prises au stade de la réplique sont tardives et doivent être déclarées irrecevables.

3) Le recourant a conclu à l'audition personnelle des parties, à l'audition de la Dresse D_____, de Mme C_____ et du Dr B_____.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

b. Dans la mesure où une audience de comparution personnelle des parties et une audience d'enquêtes ont eu lieu, les conclusions préalables du recourant à cet égard ont d'ores et déjà été satisfaites. En outre, les TPG ont expliqué avoir remis à la chambre administrative l'ensemble des documents émis par la Dresse D_____. Par ailleurs, chacune des parties a pu formuler de nombreuses observations circonstanciées sur chacun des points litigieux et a versé à la procédure les pièces appuyant sa position. La chambre administrative dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de trancher les griefs soulevés en toute connaissance de cause.

4) Le litige porte sur la conformité au droit du licenciement du recourant pour le 31 août 2021 pour raison médicale au sens de l'art. 69 SP et/ou motif dûment justifié selon l'art. 71 SP.

5) À teneur de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions

administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

6) 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). La loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220 ; Livre cinquième : Droit des obligations), 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 1er 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).

c. En application de l'art. 68 al. 2 let. d SP, le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, dès la 10ème année, ce qui a été le cas en l'occurrence.

d. Aux termes de l'art. 63 al. 1 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.

Conformément à 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).

e. 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).

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 cent quatre-vingts jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

L'art. 71 SP 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/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 2d et les arrêts cités).

f. 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).

7) En l'espèce, tant le médecin traitant du recourant que les médecins-conseils des TPG et de l'OFT sont unanimes sur le fait que ce dernier ne peut plus conduire un véhicule à titre professionnel avec des passagers. En dernier lieu, la Dresse D_____ et le Dr B_____ ont encore confirmé ce constat lors de leur audition par la chambre de céans. Le recourant ne soutient pas le contraire.

Or, il avait été engagé en qualité de conducteur de véhicules transportant des voyageurs. Le recourant n'étant, pour des raisons médicales, plus apte à remplir sa fonction contractuelle de conducteur, son inaptitude, au sens de l'art. 69 al. 1 SP, à exercer sa fonction doit être constatée.

Se pose encore la question de savoir, si les TPG ont respecté la procédure de reclassement, ce que le recourant conteste.

8) a. Le principe du reclassement est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'établissement autonome de s'assurer, avant qu'un

licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9d).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'employé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016 consid. 7).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/78/2020 précité consid. 4a ; ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 11a ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b).

b. Dans un cas où un recourant n'était plus apte à exercer sa fonction de conducteur de bus, il a été admis qu'en application de l'art. 69 al. 1 SP, les TPG avaient l'obligation de mettre en œuvre tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé d'eux pour le reclasser (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7, non remis en cause sur ce point par l'ATA/112/2019 du 5 février 2019 à la suite de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018).

Dans un arrêt récent, la chambre de céans a relevé qu'il était particulièrement difficile pour les TPG de trouver des places de travail pour des employés inaptes à la conduite professionnelle (ATA/1839/2019 précité consid. 12). Dans ce dossier l'employé avait adressé cinq postulations à son employeur pour d'autres postes que celui de conducteur, mais elles n'avaient pas été retenues par les unités concernées, bien qu'examinées, ce à deux reprises après un entretien. Du côté des intimés, leur service des ressources humaines s'était adressé à deux autres services, en précisant qu'il avait de bonnes qualifications. Le

premier de ces deux services ne disposait toutefois pas de poste disponible et le second aurait des postes dans le futur qui exigeaient néanmoins la conduite des trams, ce qui était précisément problématique.

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

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

9) En l'occurrence, les intimés, constatant que les atteintes à la santé du recourant, à savoir son incapacité à conduire des véhicules transportant des voyageurs, perduraient, lui ont proposé de participer à un processus de retour au travail.

Dans ce cadre, les intimés lui ont proposé un stage d'employabilité. Cette mesure était destinée à évaluer ses capacités de travail résiduelles, en tenant compte de ses limitations fonctionnelles. Elle tendait à permettre un retour au travail dans un emploi au sein des TPG, qui soit adapté à ses capacités.

Un stage d'employabilité au sein du service juridique, permettant au mieux de respecter ses limitations physiques, a ainsi été proposé au recourant. Le but de ce stage lui a été clairement communiqué, dans le courrier des intimés du 6 février 2020, qui se référait à l'entretien qui avait eu lieu deux jours plus tôt. Il ressort également du contrat d'objectifs de stage signé par le recourant.

Mme C_____ a expliqué en audience que ce stage lui avait été proposé dans la mesure où il avait déjà travaillé dans la bureautique notamment dans une agence de voyage, ce qui ressort effectivement de son curriculum vitae.

Ce stage, entamé le 10 février 2020, a toutefois été interrompu après quatre jours au motif, selon la note d'entretien du 18 février 2020 et de l'audition de Mme G_____, que le recourant avait commis beaucoup d'erreurs, notamment dans le classement et qu'il n'était pas à l'aise avec les outils informatiques, point confirmé par M. H_____, le second collaborateur du service juridique l'ayant accueilli.

À première vue et au regard des expériences professionnelles passées du recourant telles qu'elles ressortaient de son curriculum vitae, un stage au sein du service juridique n'apparaissait pas dénué de pertinence, ce d'autant plus que les tâches qu'il devait effectuer ne semblaient pas particulièrement ardues. En effet, il ressort des enquêtes que le recourant devait notamment procéder à du classement, répondre au téléphone et travailler avec la boîte de courriels courante. Bien que le recourant fût motivé et intéressé par le travail au sein du service juridique, les intimés étaient en droit, compte tenu des difficultés rencontrées et confirmées par les enquêtes, d'y mettre fin.

Le courrier du 6 février 2020 indiquait d'ailleurs que les intimés pouvaient interrompre le stage à n'importe quel moment en cas d'incompatibilité observable, ce qui a bien été le cas au vu des explications données par les collaborateurs du service concerné.

Le fait que le recourant n'ait jamais rencontré la responsable du service juridique, laquelle avait mis fin audit stage, n'est en soit pas décisif, dans la mesure où les difficultés rencontrées par celui-ci ont été remontées à celle-là par Mme G_____ qui l'avait suivi durant son stage.

En outre, lors de l'entretien du 18 février 2020 au cours duquel les raisons de l'arrêt de ce stage lui ont été communiquées, Mme C_____ a indiqué au recourant qu'un stage dans d'autres domaines d'activités était possible.

Ce second stage, dit « d'orientation », qui avait débuté le 10 août 2020, à la surveillance des parkings à 50 %, s'est bien déroulé. Il a toutefois été interrompu le 8 octobre 2020. Selon la note d'entretien figurant au dossier, le recourant avait demandé à Mme C_____ d'interrompre ce stage en raison de sa formation en anglais et des cours d'informatique mis en place par l'OCAS qui lui prendraient du temps. De plus, il avait de nombreux rendez-vous médicaux.

Outre le fait qu'il ressort du dossier que les intimés ont collaboré avec l'OCAS pour maintenir l'employabilité du recourant, voire l'améliorer en lui proposant de suivre des cours d'informatique, les stages précités démontrent que les TPG ont cherché à déterminer si et dans quel domaine le recourant pouvait poursuivre une activité professionnelle en leur sein. Les démarches entreprises par ces derniers à cet effet tenaient dûment compte des limitations fonctionnelles déterminées par les médecins et respectaient ainsi la personnalité du recourant.

En outre, les ressources humaines des TPG se sont adressées à différents secteurs au sein de l'entreprise afin de savoir s'il y avait des postes à pourvoir ou futurs, en détaillant les expériences professionnelles et les limitations fonctionnelles du recourant. Deux services ont répondu ne pas avoir de postes ouverts ou qui allaient s'ouvrir prochainement. Un troisième a répondu avoir effectivement un poste ouvert en tant que « technicien horaires », toutefois ce poste nécessitait un profil technique et très analytique avec des connaissances théoriques élevées, ce qui ne correspondait pas au profil du recourant.

Certes, dans leurs courriels d'envoi, les ressources humaines n'ont pas fait état du suivi des formations en anglais et en informatique du recourant. Néanmoins, comme il ressort des réponses des secteurs contactés, aucun poste n'était ouvert mis à part celui de « technicien horaires » qui nécessitait des connaissances particulières. Ainsi, même si les ressources humaines des TPG avaient fait mention de ces nouvelles formations récemment acquises, les réponses n'auraient pas été différentes.

Quant à la problématique de la date d'envoi de ces courriels, s'il est vrai que ceux-ci ont été envoyés peu de jours avant celui du courrier d'intention du 13 avril 2021, ils peuvent être interprétés comme étant une ultime démarche visant le reclassement du recourant.

Quant au fait que le « Questionnaire pour l'employeur : Réadaptation professionnelle/Rente » complété par les intimés indique l'absence de possibilité de placement au sein de des TPG et l'absence d'examen de possibilités de placement à l'interne, cela se comprend par le fait que le processus de retour au travail était à ses débuts (17 décembre 2019), preuve en est la date d'envoi dudit questionnaire (14 février 2020). En outre, cela s'explique aux fins du traitement de sa demande. Cela ne signifie toutefois pas que les TPG ont d'emblée considéré que le recourant ne disposait pas de possibilités de placement au sein de l'entreprise, ce d'autant moins que la procédure de reclassement a finalement pris fin au mois d'avril 2021, soit plus d'un an plus tard.

Les mesures externes telles qu'entendues par l'accord relatif aux mesures prises en vue du retour au travail peuvent être interprétées comme étant des formations dispensées à l'externe, ce dont a d'ailleurs bénéficié le recourant, mais non pas comme une prospection de postes en dehors de l'institution, étant relevé qu'il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait de son côté postulé à de tels postes.

Enfin, comme il ressort de l'accord relatif aux mesures prises en vue du retour au travail, le recourant devait s'impliquer de manière active et régulière dans les démarches et les activités afin de répondre à l'objectif principal de retour au travail. S'il a expliqué en audience avoir identifié trois postes qui pouvaient lui convenir, il ressort du dossier que le recourant n'a postulé qu'au poste « d'employé

télécommande » le 2 février 2021 et que sa candidature n'a pas été retenue, sans entretien. Selon la description du poste, l'employé devait disposer notamment d'une expérience professionnelle dans le domaine technique ou exploitation. De plus, de bonnes connaissances informatiques et une très grande capacité dans l'apprentissage de nouvelles tâches étaient attendues. Or, au moment de sa postulation, le recourant était encore en train de suivre sa formation informatique qui s'est achevée le 8 mars 2021. Au surplus, il ressort de l'attestation délivrée au recourant que les cours d'informatique consistaient en une formation au traitement de texte (Word 2016, milieu niveau B), tableur (Excel 2016, début niveau B), Outlook (messagerie, calendrier, contacts) logiciel de présentation (PowerPoint 2016, fin niveau B). Il s'agit donc de cours pour acquérir une formation basique en informatique allant en-deçà de qui était attendu pour le poste à repourvoir. Le recourant a ainsi postulé à un poste qui ne correspondait pas à son profil.

Le recourant soutient également que les intimés auraient dû mettre en place plusieurs mesures de nature variée notamment un bilan de compétences, l'établissement d'un certificat de travail intermédiaire ou encore un suivi plus strict. Outre le fait que, comme expliqué par la juriste des intimés en audience, le bilan de compétences ne se faisait pas systématiquement en leur sein, la jurisprudence précitée indique que les mesures qui peuvent être envisagées dans le cadre d'une procédure de reclassement peuvent revêtir de multiples formes. Le certificat de travail intermédiaire, le bilan de compétences, des conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « outplacement » ne sont que des exemples des moyens à disposition de l'employeur pour tenter de reclasser son collaborateur. Or, comme vu ci-dessus, on ne saurait retenir que les intimés sont restés passifs ou ont été négligents dans ce cadre. Ils ont au contraire mis les moyens à même de favoriser l'employabilité du recourant.

Par ailleurs, il ne ressort pas du dossier qu'un poste ou un stage à la billetterie aurait été promis au recourant. Mme C_____ et la juriste des TPG ont d'ailleurs expliqué, en audience, que ce poste demandait des compétences qui allaient au-delà de celles du recourant, de sorte qu'un stage dans ce secteur n'aurait pas été pertinent au vu des constats effectués à la suite du stage au sein du service juridique.

Au vu de ces éléments, les intimés ont respecté la procédure de reclassement et ont retenu, sans arbitraire ni abus de leur pouvoir d'appréciation, qu'ils n'étaient pas en mesure de proposer au recourant un poste adapté à son état de santé. Le motif du congé n'est donc pas fictif et le principe de la proportionnalité respecté.

Cette conclusion s'inscrit dans la suite des cas traités par la chambre de céans concernant des dossiers de licenciements récents de conducteurs en faveur desquels des mesures semblables avaient été mises en place et dans le cadre

desquelles il avait été retenu la difficulté pour les TPG de trouver des places de travail pour des employés inaptes à la conduite professionnelle.

Enfin, le présent dossier ne peut pas être comparé à celui ayant fait l'objet de l'ATA/325/2021 précité. D'une part, il s'agissait d'une employée travaillant dans le domaine administratif. D'autre part, contrairement à ce dossier, le recourant a été associé dès le départ à la procédure de reclassement, ayant bénéficié de différents entretiens. Un espace de dialogue a ainsi été créé dans le but de maximiser les chances de succès du reclassement, lequel n'a toutefois pas pu se réaliser malgré les mesures mises en place par les intimés.

Le grief sera écarté.

10) Le recourant soutient que son licenciement est abusif dans la mesure où les intimés n'ont pris aucune mesure pour protéger sa personnalité par rapport à la péjoration de son état de santé découlant de son activité.

a. Selon l'art. 71 al. 3 SP, aucun motif abusif, au sens de l'art. 336 CO, ne peut être considéré comme justifié (al. 3).

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

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

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

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

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

11) En l'espèce, il est vrai que la Dresse D_____ a expliqué, en audience, qu'un suivi régulier aurait permis de dépister plus tôt la nécessité d'arrêter de conduire des véhicules. Le Dr B_____ a toutefois été moins catégorique précisant ne pas pouvoir répondre à la question de savoir si un arrêt plus tôt de l'activité de conducteur aurait pu empêcher ou diminuer la pathologie, étant précisé que le recourant était en bonne forme physique et qu'il pratiquait régulièrement la natation.

Il ressort également du dossier que le recourant a régulièrement été déclaré apte à conduire les 6 février 2004, 5 décembre 2008, 11 octobre 2013, 4 octobre 2018 par les médecins-conseils nommés par l'OFT. Le recourant a également expliqué que même après son opération au biceps distal gauche en octobre 2018, il avait pu reprendre son travail à 100 %. Ce n'est en réalité qu'à partir de l'année 2019, au moment de son arrêt de travail, que la question de l'inaptitude est apparue et qu'elle a été définitivement posée début 2020.

En outre, le Dr B_____ a expliqué que la situation du recourant s'était aggravée en 2020 et que l'opération était désormais préconisée. Or, durant cette période, le recourant n'exerçait plus la fonction de conducteur depuis au moins août 2019. Il en découle qu'il ne peut pas être retenu, avec certitude, qu'une prise en charge précoce du recourant par les intimés aurait permis d'empêcher ou de diminuer la pathologie, sans compter que les facteurs ayant eu une influence négative sur l'état de santé du recourant peuvent trouver leur origine en dehors de la sphère professionnelle.

Il ne ressort en outre pas des évaluations périodiques que le recourant se serait ouvert quant à sa pathologie à l'épaule ou de ses craintes quant à la poursuite de sa carrière de chauffeur. Il a certes postulé en 2015 à un poste de

stagiaire opérateur, sans succès, mais sans qu'il ne ressorte des documents précités que cela fût en lien avec son état de santé.

D'ailleurs, selon certaines évaluations, il était question que le recourant passe le permis tramway et obtienne ainsi une « 2ème main », ce qui, rétrospectivement, aurait pu peut-être le soulager. Toutefois, il n'apparaît pas du dossier qu'il ait réussi les tests psychotechniques permettant d'accéder à cette formation.

Au vu de ces éléments pris dans leur ensemble, il ne peut pas être retenu que les intimés ont manqué à leur obligation de protéger la personnalité du recourant.

Dès lors, le motif de congé n'est pas abusif.

Le grief est mal fondé.

En prononçant le licenciement du recourant, les intimés n'ont ainsi pas violé leur statut, ni commis d'abus de leur pouvoir d'appréciation.

Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant.

Vu ce qui précède, la décision querellée est conforme au droit, et le recours, infondé, sera rejeté, dans la mesure où il est recevable.

12) Vu l'issue du litige, l'émolument de CHF 1'500.- et deux indemnités de témoin de CHF 550.- versées à la Dresse D_____ (CHF 300.-) et au Dr B_____ (CHF 250.-) seront mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée aux intimés, qui n'y ont pas conclu et dont la taille permet de disposer d'un service juridique apte à assumer leur défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/78/2020 précité consid. 7 et les arrêts cités).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 11 juin 2021 par Monsieur A_____ contre la contre la décision des Transports publics genevois du 11 mai 2021 ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'500.- et les indemnités pour témoin de CHF 550.- ;

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 Sandro Vecchio, avocat du recourant, ainsi qu'à Me Constansa Derpich, avocate des Transports publics genevois.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	le président siégeant :
F. Scheffre	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :