

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2166/2019-FPUBL

ATA/384/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 avril 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1956, est employé des Transports publics genevois (ci-après : TPG) depuis le 1^{er} avril 1978.
- 2) Le 1^{er} janvier 1999 est entré en vigueur le statut du personnel des TPG (ci-après : SP), dont l'art. 37 ch. 1 à 4 a la teneur suivante :

Art. 37 Maladie

1. Le traitement est versé à l'employé durant 720 jours, en cas d'absence due à la maladie dûment attestée par certificat médical.
 2. Une reprise du travail, d'au moins 50 % et durant 30 jours consécutifs, est considérée comme une interruption d'absence. Une reprise du travail inférieure à 30 jours n'interrompt l'absence que si la nouvelle absence n'est pas attribuée à la même maladie.
 3. Le plein traitement est versé à l'employé durant 720 jours civils au maximum – en tenant compte des interruptions d'absence – durant une période de 900 jours.
 4. Le traitement peut être réduit ou supprimé en cas d'abus ou de faute grave de l'employé.
- 3) Le 24 octobre 2018, les TPG ont établi une note à l'attention des représentants syndicaux intitulée « modalités de calcul des jours d'absence en cas de maladie - art. 37 SP ».

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

- 4) Entre 2014 et 2019, M. A_____ a été en incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, attestée par divers certificats médicaux, pendant les périodes suivantes :

Du	Au	Nombre de jours	Taux d'incapacité
26.03.2014	21.04.2014	27	100 %
22.04.2014	31.07.2014	101	50 %
21.06.2014	01.09.2014	73	50 %
02.09.2014	31.03.2015	184	100 %
01.04.2015	02.09.2015	155	50 %
03.09.2015	27.09.2015	25	0 % (sic)
28.09.2015	08.10.2015	11	50 %
09.10.2015	10.10.2015	2	100 %
11.10.2015	08.10.2015	59	100 %
09.12.2015	31.12.2015	23	50 %
01.01.2016	22.01.2016	22	25 %
23.01.2016	20.09.2016	242	25 %
21.09.2016	30.09.2016	10	50 %
01.10.2016	23.10.2016	23	100 %
21.11.2016	15.01.2017	56	100 %
16.01.2017	06.08.2017	203	50 %
14.08.2017	21.12.2017	130	50 %
03.02.2018	28.04.2018	85	50 %
29.04.2018	30.11.2018	216	100 %
01.12.2018	08.01.2019	39	50 %
09.01.2019	22.01.2019	14	100 %
25.02.2019	24.04.2019	59	50 %
25.04.2019	31.07.2019	98	50 %.

Venaient s'ajouter des périodes d'incapacité « complémentaire » en termes de taux d'activité, soit 26 jours d'incapacité à 75 % entre le 9 mai 2016 et le 3 juin 2016, et 96 jours d'incapacité à 50 % entre le 25 février 2019 et le 31 mai 2019.

Les périodes du 24 octobre 2016 au 20 novembre 2016, du 7 au 13 août 2017, du 22 décembre 2017 au 2 février 2018 et du 23 janvier 2019 au 24 février 2019 étaient quant à elles des vacances.

- 5) Le 9 octobre 2018, les TPG ont écrit à M. A_____. Au regard de son incapacité de travail complète pour une durée indéterminée, son droit au traitement avait pris fin le 30 avril 2016 (recte : 5 août 2016). Toutefois, au regard de la mise en œuvre de la période transitoire pour l'application de l'art. 37 SP (« jours bruts vs jours nets » pour le décompte de la durée du traitement versé au collaborateur durant 720 jours en cas de maladie), son droit au traitement prendrait fin le 30 avril 2019 en cas de poursuite de l'incapacité de travail. Au-delà de cette date, son salaire ne serait plus versé.
- 6) Le 18 janvier 2019, les TPG ont réitéré les termes de leur précédent courrier à M. A_____, précisant que toutes les démarches envisageables avaient été mises en œuvre pour favoriser son retour au travail, dont un stage d'employabilité, auquel il avait toutefois mis prématurément un terme. En parallèle à ces mesures, il avait bénéficié d'un régime transitoire à la suite de la nouvelle interprétation de l'art. 37 SP lui permettant le versement de son droit au traitement jusqu'au 30 avril 2019.

- 7) Le 22 janvier 2019, M. A_____ a contesté la date de fin du droit au salaire, dès lors qu'il avait repris le travail à plus de 50 % durant plus de 30 jours dans la période cadre de 900 jours, ce qui avait interrompu le décompte des jours d'absence pour cause de maladie.
- 8) Le 26 février 2019, les TPG ont répondu à M. A_____ qu'au regard de son état de santé, sa capacité à reprendre sa fonction contractuelle était incertaine. En outre, dans la mesure où il avait été victime d'un accident durant ses vacances, l'application de l'art. 37 SP devenait sans objet.
- 9) Par courrier du 15 mai 2019, les TPG ont informé M. A_____, compte tenu de son absence prolongée et du fait qu'une éventuelle date de reprise n'avait pas été fixée, de son droit en matière de couverture de perte de gain en cas d'absence pour maladie, qui avait pris fin le 30 avril 2019, en application de l'art. 37 SP, lequel limitait la durée des prestations à 720 jours civils sur une période de 900 jours civils consécutifs, étant précisé qu'il avait été mis au bénéfice d'un régime transitoire déployé dans le cadre de la nouvelle politique de gestion des absences.

Par ailleurs, il présentait également une incapacité de travail jusqu'au 15 mai 2019 liée à un accident, une reprise de sa fonction contractuelle n'étant pas possible selon le certificat médical fourni. Dès lors que leurs obligations salariales avaient pris fin le 30 avril 2019, il appartenait désormais à l'assurance-accidents de lui verser directement les indemnités journalières.

Cet envoi ne comportait aucune autre indication ni mention de la voie ni du délai de recours.

- 10) Par acte du 5 juin 2019, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre le courrier des TPG du 15 mai 2019, concluant à son annulation, à ce qu'il soit constaté que son droit au traitement n'avait pas pris fin le 30 avril 2019, au versement de son traitement à compter du 30 avril 2019 et à l'octroi d'une indemnité de procédure.

Même si le courrier litigieux ne respectait pas les exigences formelles prévues pour les décisions, sa lecture permettait néanmoins de comprendre que les TPG mettaient fin au versement de son traitement dès le 30 avril 2019 en raison de la poursuite de son incapacité de travail pour cause de maladie au-delà de cette date. Son employeur avait éludé la problématique des interruptions d'absences prévues à l'art. 37 ch. 2 et 3 SP, lesquelles ne pouvaient être prises en compte dans le calcul des 720 jours civils sur une période de 900 jours civils. Puisque les TPG avaient adopté de manière autonome le SP, il ne leur appartenait pas de s'aligner sur la pratique des autres employeurs de droit public, dont la réglementation ne prévoyait du reste pas de disposition similaire à l'art. 37 ch. 2

SP. Il en résultait que les jours d'absence pour des incapacités de travail de 25 % à 50 % ne pouvaient être pris en compte pour l'application de l'art. 37 ch. 3 SP, de sorte que la durée maximale de 720 jours d'indemnisation, en tenant compte des interruptions d'absences durant une période de 900 jours calculée rétroactivement sur la base du 30 avril 2019, n'était pas atteinte à cette date.

- 11) Le 9 août 2019, les TPG ont conclu au rejet du recours et à l'octroi d'une indemnité de procédure.

L'art. 37 ch. 2 SP, qui avait été introduit dans le but de favoriser le retour au travail et de limiter l'absentéisme des collaborateurs, permettait à partir de 30 jours consécutifs de reprise du travail à une capacité minimale de 50 % d'interrompre l'écoulement du délai de 720 jours. À l'issue de ces 30 jours, si l'employé ne recouvrait pas sa pleine capacité de travail mais demeurait en incapacité à un taux entier ou partiel, le délai de 720 jours reprenait son cours jusqu'à son épuisement. Ainsi, seuls 30 jours pouvaient être pris en compte pour l'interruption des 720 jours à l'intérieur de la période cadre de 900 jours, et non pas tous les jours de reprise de travail à au moins 50 %, comme le soutenait à tort M. A_____, sous peine de conduire à une inégalité entre les employés et de vider de son sens la distinction entre le délai de 720 jours du droit au traitement susceptible d'être interrompu et la période cadre de 900 jours. À cela s'ajoutait que M. A_____ avait bénéficié de la période transitoire jusqu'au 30 avril 2019, alors même que son droit au traitement avait pris fin le 5 août 2016, le calcul des indemnités journalières ne pouvant au surplus s'effectuer de manière rétroactive comme l'alléguait le recourant, mais à compter du début de la maladie ou l'accident dont il souffrait – incapacité liée à la même maladie, à une éventuelle rechute ou à des maladies étroitement liées –, à savoir depuis le mois de mars 2014, date à laquelle le décompte de la période cadre des 900 jours avait commencé à courir.

- 12) Le 22 août 2019, le juge délégué a accordé aux parties un délai au 27 septembre 2019, prolongé au 11 octobre 2019, pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.

- 13) Le 11 octobre 2019, M. A_____ a persisté dans les conclusions et termes de son recours.

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

- 14) Les TPG ne se sont pas déterminés à l'issue du délai imparti.
- 15) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Selon l'art. 132 al. 2 LOJ, le recours est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e, ainsi que 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Sont réservées les exceptions prévues par la loi.
- 2)
 - a. Se pose la question de savoir si le courrier des TPG du 15 mai 2019 adressé au recourant constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA à l'encontre de laquelle le recours à la chambre de céans est ouvert.
 - b. Aux termes de l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c). Les décisions incidentes sont également considérées comme des décisions (art. 4 al. 2 LPA).
 - c. En droit genevois, la notion de décision est calquée sur le droit fédéral, ce qui est également valable pour les cas limites, ou plus exactement pour les actes dont l'adoption n'ouvre pas de voie de recours. Ainsi, de manière générale, les communications, opinions, recommandations et renseignements ne déploient aucun effet juridique et ne sont pas assimilables à des décisions, de même que les avertissements ou certaines mises en demeure (ATA/1813/2019 du 17 décembre 2019 consid. 2b et les références citées).
 - d. Une décision tend à modifier une situation juridique préexistante. Il ne suffit pas que l'acte querellé ait des effets juridiques, encore faut-il que celui-ci vise des effets juridiques. Sa caractéristique en tant qu'acte juridique unilatéral tend à modifier la situation juridique de l'administré par la volonté de l'autorité, mais sur la base de et conformément à la loi (ATA/1657/2019 du 12 novembre 2019 consid. 2c et les références citées).

Pour qu'un acte administratif puisse être qualifié de décision, il doit revêtir un caractère obligatoire pour les administrés en créant ou constatant un rapport

juridique concret de manière contraignante. Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/1672/2019 du 12 novembre 2019 consid. 3b).

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

e. En l'espèce, le courrier du 15 mai 2019 des intimés, qui sont constitués sous la forme d'un établissement de droit public autonome dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (LTPG - H 1 55), soit une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA, ne mentionne pas qu'il s'agit d'une décision ni ne comporte d'indication sur la voie et le délai de recours. L'absence d'indication de ces éléments formels en tant que telle ne saurait toutefois conduire à lui dénier la qualité de décision. Ainsi, ce courrier, qui s'inscrit dans le prolongement d'un échange de correspondance avec le recourant au sujet de la fin de son droit au salaire fixé au 30 avril 2019, constitue une décision, qui a trait à ses droits et obligations en matière de versement de son salaire en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident, en application de l'art. 37 SP (ATA/84/2020 du 28 janvier 2020 consid. 2e).

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

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

- 3) Le litige a trait à la fin des prestations salariales du recourant à la suite de son incapacité de travail dû à la maladie et pour cause d'accident, que les intimés ont fixées au 30 avril 2019 sur la base de l'art. 37 SP, ce que le recourant conteste au motif que son employeur n'aurait pas pris en compte ses interruptions d'absence en application de l'art. 37 ch. 2 SP.
- 4) L'interprétation des dispositions statutaires d'un établissement de droit public se fait selon les règles applicables à l'interprétation des lois (ATF 133 V 314 consid. 4.1 ; ATA/433/2019 du 16 avril 2019 consid. 7 et les références citées).

La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme au regard notamment de la volonté du législateur, telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, en particulier de l'intérêt protégé

(interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique ; ATF 140 II 202 consid. 5.1). Appelé à interpréter une loi, le juge ne privilégie aucune de ces méthodes, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique (ATF 139 IV 270 consid. 2.2 ; ATA/1821/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6a).

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

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

Conformément à l'art. 2 SP, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), ainsi que par le SP, son règlement d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux intimés par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3).

b. En leur qualité d'établissement autonome de droit public, les intimés disposent, à l'instar de l'administration, d'une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation, notamment dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'ils entretiennent avec leur personnel (ATA/1737/2019 du 3 décembre 2019 consid. 6c). Ils doivent bénéficier de la plus

grande liberté d'appréciation pour fixer leur organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à leur bon fonctionnement, question relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie toutefois pas qu'ils sont libres d'agir comme bon leur semble, dès lors qu'ils ne peuvent pas faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1411/2019 du 24 septembre 2019 consid. 7d).

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

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

La chambre de céans a déjà jugé dans une affaire similaire que l'interprétation donnée par les intimés, pour les besoins de la cause, de l'art. 37 ch. 2 SP, selon laquelle il limiterait à trente jours l'interruption d'absence en cas de reprise du travail à un taux d'au moins 50 %, ne ressortait ni de son texte, ni de son sens, de sorte que la règle qu'elle contenait devait être appliquée, à la charge des intimés de procéder à sa modification selon les formes prévues par les art. 19 let. c LTPG et 90 SP à cet effet (ATA/84/2020 précité consid. 7).

La présente cause diverge toutefois de la précédente affaire susmentionnée en ce sens que, dans le cas d'espèce, l'application de l'art. 37 ch. 2 SP n'est d'aucun secours au recourant, au regard du délai-cadre de 900 jours échu mi-2016, qui a commencé à courir dès mars 2014, à la suite de l'incapacité de travail interrompue de l'intéressé, et non rétroactivement à compter du 30 avril 2019 comme il semble le soutenir. Le recourant a du reste bénéficié d'une mesure transitoire, lui permettant de percevoir son traitement bien au-delà de la période cadre des 900 jours, et ce jusqu'au 30 avril 2019. Le délai-cadre des 900 jours

étant arrivé à échéance, c'est à juste titre que les intimés ont informé le recourant de la fin de son droit au traitement, intervenu le 30 avril 2019.

Il s'ensuit que le recours sera rejeté.

- 7) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée, les intimés disposant de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 5 juin 2019 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 15 mai 2019 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique

aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du
recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Christian Bruchez, avocat du recourant, ainsi qu'à
Me Malek Adjadj, avocat des Transports publics genevois.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

Ch. Ravier

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :