RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/421/2020-FPUBL **ATA/962/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 21 septembre 2021

dans la cause

M. A_____
représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS
représentés par Me Anne Meier, avocate

EN FAIT

1) M. A_____, né le _____ 1984, a été engagé dès le _____ 2007 en qualité de B_____ au sein des Transports publics genevois (ci-après : TPG) à un taux d'activité de 100 %.

2) Dès le 1er août 2015, M. A_____ a exercé la fonction d'C_____. À partir de cette date son supérieur hiérarchique direct a été M. D_____. Dans le cahier des charges de ce poste les tâches principales étaient définies comme suit : « recenser, évaluer et déterminer les besoins en information de statistiques et de tableaux de bord nécessaires au suivi des activités commerciales et définir les méthodes et règles adaptées ».

Les autres tâches consistaient à définir et veiller au respect des procédures d'obtention d'informations et analyses statistiques, concevoir et gérer les bases de données commerciales, qualitatives et quantitatives nécessaires à la connaissance et au suivi des produits et services, les tarifs clients, le marché et l'analyse de données et tendances susceptibles d'influer sur les produits, les services et résultats commerciaux de l'entreprise.

Dans cette fonction d'C_____, M. A_____ devait également proposer et fournir dans les délais fixés des « indicateurs de performance » relatifs au domaine commercial et proposer, élaborer et mener avec ou sans mandataire externe des études de marché, des sondages et aux démarches nécessaires à l'obtention d'informations spécifiques contribuant à une meilleure connaissance du marché et à la préparation de la stratégie et de l'action commerciale des TPG.

3) Selon les analyses de prestations et objectifs professionnels et personnels (ci-après : APOP) pour les périodes du 2 septembre 2013 au 1er septembre 2014, du 2 septembre 2014 au 31 décembre 2016, du 1er janvier au 31 décembre 2017, M. A_____ répondait aux exigences de l'entreprise, tant sur le plan des prestations personnelles que professionnelles.

4) Dans un certificat de travail intermédiaire établi le 7 août 2017, son employeur relevait que M. A_____ donnait entièrement satisfaction, qu'il était volontaire et polyvalent, qu'il faisait preuve d'initiative, qu'il était une personne fiable et franche avec un très bon esprit d'équipe et qu'il était apprécié comme collaborateur, tant par ses supérieurs et ses collègues que par les personnes externes à l'entreprise.

5) Du 7 août au 6 octobre 2017, M. A_____ a été en incapacité de travail. Dans un certificat du 20 septembre 2017, la Dresse E_____, médecin du travail au sein des TPG, a attesté que l'état de santé de M. A_____ justifiait cet arrêt et

que, selon les dires du patient, les conditions pour une reprise optimale seraient un changement de département.

6) Dans l'APOP 2017, l'employeur notait que cette année avait été une année de transition pour l'unité marketing, marquée par un changement directionnel et un congé de longue durée de M. A_____ d'un mois et demi et que dans ce contexte les dossiers à long terme et les projets étaient principalement en attente de la réorganisation, de sorte que peu de nouveaux projets avaient vu le jour.

Dans les commentaires du collaborateur lors de cette APOP, M. A_____ a noté que la collaboration avec M. D_____ était parfaite car il était présent, compréhensif et qu'il pouvait parler ouvertement avec lui. Toutefois, M. A_____ ne se sentait pas considéré par la direction et la réorganisation du service marketing tardait à venir.

7) Dès le mois décembre 2017, Mme F_____ est devenue la supérieure hiérarchique directe de M. A_____. Dans la hiérarchie des TPG, elle était en réalité la supérieure de M. D_____ qui a été toutefois absent dès le mois de juin 2018.

8) Dès le départ, les relations de travail entre M. A_____ et Mme F_____ ont été difficiles.

Dans un courrier adressé au groupe de confiance le 23 septembre 2019, M. A_____ s'exprimait en ces termes à ce sujet :

« Mes rapports de travail avec Mme F_____ ont été, dès le départ, très compliqués.

En effet, j'ai rapidement compris que le mode de travail de ma nouvelle responsable n'était pas basé sur la collaboration ou le management bienveillant, mais sur la pression, constante, et les réprimandes journalières, y compris devant mes collègues ou pendant mes vacances.

En dehors des ordres ou des remarques négatives qu'elle me fait, Mme F_____ m'ignore et ne me salue pas, ni le matin, ni le soir.

Tout en me refusant la collaboration, Mme F_____ n'hésite pas à me faire des reproches professionnels, en exagérant le trait (généralité, gravité), à voix forte et devant mes collègues, de manière constante, si bien que j'ai progressivement perdu confiance ».

9) Les principaux reproches de Mme F_____ portaient sur le rapport mensuel destiné au conseil d'administration (ci-après : CA) pour lequel M. A_____ apportait sa contribution.

Concernant le contenu de ces rapports, lors de la comparution personnelle du 6 août 2020, M. A_____ a expliqué avoir été en charge du premier jet de ce rapport mensuel destiné au CA qui devait contenir un tableau récapitulatif des

ventes et des commentaires. Ce tableau était ensuite relu par son supérieur direct et ensuite, par Mme F_____, par l'assistante du directeur, le directeur, l'assistante du directeur général et par le directeur général. M. A_____ s'occupait uniquement du tableau des ventes, d'autres personnes ajoutant d'autres éléments. Si ce tableau comportait une erreur manifeste, on lui demandait de l'expliquer. Pour remplir ce tableau, il compilait des données qui provenaient de différents services des TPG.

10) Pour que ces données soient fiables, M. A_____ avait demandé à plusieurs reprises à ses supérieurs un nouvel outil informatique sans l'obtenir. Vu le délai de quarante-huit heures que M. A_____ devait respecter pour compléter son rapport des ventes, le nouvel outil informatique lui aurait permis d'éviter de remplir la partie « compilation ».

Il résulte d'un document intitulé « fiche de projet pour SmartData » du 15 juillet 2017 que le service marketing des TPG avait quotidiennement besoin de récolter et traiter des données afin de répondre à des cas ponctuels et réguliers émanant des services internes de la direction et que l'outil de l'époque ne donnait pas satisfaction. En effet, les collaborateurs du service marketing avaient remarqué des résultats différents entre les données fournies par le système informatique et les données fournies par le service « Finances et Gestion » et donc perçues comme erronées. Par conséquent, les rapports produits sur lesquels se basaient les bilans et l'élaboration de la stratégie n'étaient pas fiables. De plus, l'outil de l'époque ne permettait pas de croiser les informations de manière autonome en diminuant les possibilités de statistique.

11) En juin 2018, alors qu'il venait de prendre ses vacances, M. A_____ a été contacté par Mme F_____ qui lui a fait part de « graves manquements » et « erreurs » dans le rapport au CA de fin mai.

Lors d'un échange de courriels qui a eu lieu entre le 18 et le 25 juin 2018 entre Mme F_____ et M. A_____, la supérieure hiérarchique rappelait que c'était la troisième fois en six mois qu'elle relevait des erreurs à la relecture qui étaient des erreurs d'inattention. Par ailleurs, il manquait deux tableaux en comparaison avec le rapport au CA du mois d'avant. Elle rappelait que ce rapport était important comme outil de revue stratégique et comme vecteur d'image pour le département, de sorte que le contenu fourni par le service marketing devait comporter des chiffres exacts. Si les erreurs venaient à se répéter, elle devrait lui faire parvenir un avertissement.

12) Dans un courriel du 25 juin 2018, M. A_____ a contesté la plupart des erreurs reprochées, à part les erreurs d'inattention sur lesquelles il s'engageait à travailler. Concernant l'absence de deux tableaux, il s'agissait d'un choix de sa part compte tenu des échéances. Il avait voulu accorder la priorité aux éléments saillants de ce rapport. Concernant une erreur dans le rapport de février 2018, soit

la différence de près d'un million entre les chiffres produits et ceux de la comptabilité, il s'était avéré que cette erreur provenait d'un oubli de M. G_____. Par ailleurs, M. A_____ regrettait qu'il ne soit pas tenu compte du contexte du service de marketing de cette époque, soit des absences de longue durée ou à durée indéterminée de trois personnes et la démission inattendue d'une quatrième.

À cette occasion, M. A_____ a proposé à Mme F_____ de lui faire parvenir un cahier des charges précis de ce qu'elle souhaitait faire figurer dans le rapport au CA, afin de redéfinir les attentes et rôles de chacun.

13) Un entretien a eu lieu le 18 septembre 2018 en présence de M. A_____, Mmes F_____ et H_____, conseillère RH. Dans un courrier du même jour, l'employeur est revenu sur les erreurs relevées dans les rapports au CA signalées par Mme F_____ le 18 juin 2018. Vu la portée stratégique de ce document, l'employeur attendait de M. A_____ que les informations contenues soient correctes, notamment si elles pouvaient être corrigées par une relecture attentive. Le courrier de Mme F_____ du 18 juin 2018 n'était pas une menace. Concernant le contexte particulier du service marketing, M. A_____ n'avait pas été sollicité pour pallier ces manques ou absences, l'essentiel des activités ayant été repris par Mme F_____.

14) Par courrier remis en mains propres à M. A_____ le 10 décembre 2018, les TPG ont formulé un avertissement à son encontre. Ce courrier rappelait l'entretien du 18 septembre 2018 ainsi que le courrier en résumant les termes. L'employeur considérait que malgré l'engagement de M. A_____ à renforcer son niveau d'attention lors de la production des rapports d'activité, des nouveaux défauts d'attention et de qualité avaient été constatés, notamment le rapport au CA de septembre 2018 comportait de nombreuses erreurs.

15) M. A_____ a répondu à cet avertissement par courrier du 17 décembre 2018. S'il admettait avoir commis des erreurs minimes n'ayant jamais porté à conséquence, sa hiérarchie n'avait pas répondu à ses demandes réitérées de lui fournir les moyens de mener à bien sa mission. Les outils informatiques mis à sa disposition étaient obsolètes et inadaptés aux tâches qui lui étaient confiées. Dès lors et bien que son savoir-faire lui permettait d'effectuer des extrapolations pour répondre aux demandes de la hiérarchie, le système restait non fiable, fait connu dans l'entreprise. Par ailleurs, la question de la fiabilité des outils informatiques, les incertitudes liées au statut d'expert qu'il avait demandé et à l'absence de management n'avaient pas été abordées lors de la réunion du 18 septembre 2018, de sorte que M. A_____ contestait l'avertissement reçu.

16) Dans l'APOP de l'année 2018, il était mentionné que M. A_____ n'avait pas répondu de manière satisfaisante aux attentes de la hiérarchie, que le reporting, activité stratégique pour le service de marketing et vente à la clientèle avait particulièrement souffert du manque de fiabilité des données, de sorte que

les manquements constatés dans la qualité des prestations de M. A_____ avaient conduit à un avertissement.

Dans la partie destinée aux commentaires du collaborateur, M. A_____ a exposé que 2018 avait été la pire année de toute sa carrière, la relation avec sa cadre supérieure étant vraiment difficile et qu'il y avait eu un impact certain sur sa motivation et son engagement pour le service. De son point de vue, les tâches liées aux documents stratégiques, comme le rapport d'activité, représentaient un 10 % de son activité mensuelle, de sorte que l'appréciation ne portait pas sur les 90 % restants. Dès lors, il avait l'impression d'un procès d'intention à son encontre, plus qu'une véritable évaluation objective de ses prestations. L'ambiance du service marketing avait été délétère en 2018 suite aux départs successifs de MM. I_____, J_____ et son supérieur direct M. D_____, ce qui avait entraîné un fort climat d'insécurité professionnelle. Concernant l'attitude de sa cheffe hiérarchique, il ne s'était pas senti accompagné de sorte que chaque mois, il craignait la réalisation du rapport pour le CA et son lot de remontrances. Le planning des séances pour ce rapport l'avait mis sous pression et l'absence d'échanges réguliers avec Mme F_____ afin de chercher des solutions avait eu un impact sur ses prestations professionnelles et la confiance qu'il avait dans sa hiérarchie. Il regrettait notamment que l'APOP intermédiaire prévue le 12 juillet 2018 ait finalement été annulée par Mme F_____ et n'ait pas permis d'amener les pistes d'amélioration. Les outils informatiques mis à sa disposition ne correspondaient pas aux attentes de la hiérarchie. M. A_____ considérait l'évaluation de sa supérieure hiérarchique pour l'année 2018 injuste.

17) Un nouvel entretien a eu lieu le 4 mars 2019 entre M. A_____ et sa hiérarchie. Selon la synthèse de cet entretien, M. A_____ avait souhaité comprendre les erreurs qui lui étaient reprochées. La séance avait permis de clarifier l'importance de fournir des données justes dans le rapport mensuel au CA au niveau des tableaux et graphiques dans les commentaires, ces documents étant un outil stratégique de communication entre la direction et le CA, ainsi qu'une base de travail et de pilotage pour la hiérarchie de M. A_____. Le nombre d'erreurs et leur caractère répétitif avaient eu un impact négatif sur la relation de confiance entre M. A_____ et sa hiérarchie. Le représentant syndical présent avait exprimé des inquiétudes concernant les différents départs successifs au sein du département pouvant déstabiliser les personnes encore présentes. M. K_____ et Mme F_____ avaient reconnu que le reporting, en particulier le rapport au CA, répondait à un calendrier serré et avaient présenté les mesures déjà mises en place en 2018 pour dégager plus de temps à M. A_____ pour le réaliser. Tout en reconnaissant la pertinence de ces mesures, M. A_____ a néanmoins mentionné ressentir une pression constante dans la réalisation de ces tâches, ce qui expliquait pour sa part les nombreuses erreurs. Selon la hiérarchie, l'arrivée prochaine du responsable direct de M. A_____ devait permettre d'organiser le travail d'une

meilleure façon. Par ailleurs, on accordait à M. A_____ qu'il participe à une formation de gestion du stress.

18) À fin mars 2019, M. L_____ a repris la fonction de supérieur hiérarchique de Mme F_____.

19) À partir du 3 avril 2019, M. A_____ a été en congé maladie à 100 % pour une durée indéterminée. Ses certificats médicaux étaient établis par le Dr M_____, psychiatre et psychothérapeute FMH.

Ce médecin a établi le 30 janvier 2020 une attestation expliquant que M. A_____ était en arrêt de travail depuis avril 2019 en raison d'un trouble dépressif moyen survenu dans un contexte de harcèlement professionnel subi pendant une année. Cela avait engendré un état d'épuisement physique et psychique, des crises d'angoisse, des troubles de sommeil avec cauchemars, un isolement social, ainsi qu'une perte totale de la confiance en soi avec remise en question de ses capacités professionnelles.

20) M. A_____ a saisi le 23 septembre 2019 le groupe de confiance afin de le solliciter pour envisager une réintégration non conflictuelle dans l'entreprise.

21) Par courrier du 6 novembre 2019, les TPG ont communiqué à M. A_____ une intention de licenciement. Ils lui reprochaient en premier lieu des manquements quant au respect de la procédure applicable en matière d'absences, notamment un manque de collaboration et de rigueur s'agissant de la transmission des certificats médicaux, de sorte que M. L_____ avait dû à plusieurs reprises lui rappeler ses devoirs. De plus, certains certificats médicaux avaient été remis hors délai ou à une personne non habilitée à réceptionner ces documents. Les TPG reprochaient également à M. A_____ d'exercer une activité accessoire, soit d'être associé au sein de la « N_____» active notamment dans le domaine de l'importation et la distribution de produits alimentaires. Lors d'un entretien du 5 avril 2018, M. A_____ avait été informé du refus de l'employeur pour qu'il poursuive une telle activité qui nécessitait un investissement important de sa part. Or, selon le registre du commerce, M. A_____ avait toujours qualité d'associé dans cette société. Le courrier revenait par ailleurs sur les prestations antérieures à son incapacité de travail et rappelait les nombreux manquements et erreurs constatés par Mme F_____, notamment en 2018. Les TPG constataient l'obstination de M. A_____ à ne pas respecter les directives et instructions émises par sa hiérarchie et parfois une attitude nonchalante, ainsi qu'un manque général de collaboration dans la transmission des informations et documents en relation avec son incapacité de travail. Un délai de dix jours lui était octroyé pour faire part de ses observations.

22) Par l'entremise de son conseil, le 18 novembre 2019, M. A_____ a répondu au courrier du 6 novembre 2019. Les reproches sur d'éventuels

manquements concernant la transmission de ses certificats médicaux n'étaient pas acceptables, s'agissant d'une démarche faite a posteriori visant à ajouter, de manière artificielle, des motifs pour justifier son licenciement. Par ailleurs, M. A_____ avait toujours été disponible par téléphone, s'était entretenu à de multiples reprises avec Mme H_____ et s'était présenté à un rendez-vous fixé le 22 juillet 2019, entretien qui avait été annulé par les TPG, comme celui du 8 août 2019. Concernant son activité au sein de la N_____, elle avait été signalée à Mme H_____ et à M. D_____ en avril 2018. Il lui avait été indiqué que cette activité ne devait s'effectuer que sur son temps libre, ce qu'il avait toujours respecté. Ce reproche était infondé et visait uniquement à justifier artificiellement son licenciement. Concernant ses éventuelles fautes de frappe dans les rapports destinés au CA, elles n'avaient jamais porté à conséquence pour l'entreprise. Les problèmes rencontrés avec les outils informatiques à sa disposition et le court délai octroyé pour rendre ce rapport avaient été rappelés oralement à plusieurs reprises à Mme F_____ qui n'avait pas souhaité donner suite à cette préoccupation, ni chercher à améliorer la situation. Par ailleurs, un licenciement sur la base des mêmes faits que ceux fondant l'avertissement du 10 décembre 2018 était contraire au statut du personnel des TPG. M. A_____ regrettait de se trouver mis à l'écart sous des motifs fallacieux après douze ans d'activité pour les TPG.

23) Par décision du 17 décembre 2019, les TPG ont mis fin aux rapports de travail avec M. A_____ pour le délai contractuel de trois mois, soit au 31 mars 2020. Cette décision reprenait intégralement les motifs invoqués dans le courrier du 6 novembre 2019 des TPG. Il ne s'agissait nullement d'un licenciement abusif, particulièrement en raison de la sollicitation par M. A_____ du groupe de confiance, ainsi que de ses rapports avec sa supérieure hiérarchique. Le licenciement était justifié au vu de l'attitude de M. A_____ qui ne montrait aucune volonté d'amélioration ou de remise en question, s'obstinant à attribuer ses erreurs et manquements à des facteurs extérieurs à sa personne.

24) Par acte déposé à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) le 3 février 2020, M. A_____ a recouru contre la décision de résiliation des rapports de travail du 17 décembre 2019. Il a conclu à la constatation que cette décision était contraire au droit, qu'il soit proposé aux TPG de le réintégrer et en cas de refus de réintégration, à ce que les TPG soient condamnés à lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut, soit CHF 68'620.- avec intérêt à 5 % l'an dès la fin des rapports de travail.

Pendant dix ans, soit entre 2007 et 2017, il n'avait connu aucun problème avec son employeur. Dès l'arrivée de Mme F_____ en tant que sa responsable directe, il avait connu des rapports de travail difficiles, s'était senti sous une pression constante, tant concernant la charge de travail que les délais impartis.

Ses demandes constantes en terme d'outils informatiques avaient été totalement ignorées. Il avait régulièrement fait l'objet de réprimandes devant les collègues, ainsi que pendant son temps de congé, de sorte qu'il avait progressivement perdu confiance en lui. Mme F_____ ne lui répondait pas ou refusait les séances de travail nécessaires à la collaboration pour les projets en commun. En été 2018, lors de son premier jour de vacances, il avait été contacté par Mme F_____ lui indiquant qu'il avait commis de graves manquements et des erreurs importantes, de sorte que la prochaine fois un avertissement formel serait prononcé. La séance prévue pour faire le point de la situation en juillet 2018 avait été annulée par Mme F_____. Lors d'une séance du 18 septembre 2018, M. A_____ avait rappelé les problèmes rencontrés avec les outils informatiques et avait demandé de la bienveillance de la part de sa hiérarchie. À cette époque il s'est senti poussé à la faute, avec des délais très brefs, notamment pour analyser le rapport destiné au CA. Suite à l'avertissement formel reçu le 10 décembre 2018, il avait contesté point pour point les griefs formulés par son employeur. Une séance fixée au 21 janvier 2019 avait été également annulée, suite à une altercation intervenue avec sa supérieure le 18 janvier 2019. Jusqu'à l'entretien du 4 mars 2019, Mme F_____ avait continué à le mettre sous pression tous les mois. À fin mars 2019, M. L_____ avait repris le poste de supérieur hiérarchique de M. A_____ et procédé à l'évaluation de ses prestations et objectifs personnels et professionnels pour l'année 2018. Toutefois, cette évaluation reflétait l'opinion de Mme F_____ car M. L_____ n'était pas encore en poste pendant la période concernée. Cette évaluation étant orientée uniquement sur les points négatifs, il avait formulé ses propres commentaires pour rappeler que le 90 % des tâches liées à son activité professionnelle donnait satisfaction et n'avait fait l'objet d'aucune critique durant l'année 2018.

Ne supportant plus le climat de travail et le traitement qui lui était réservé, il avait fini par décompenser et s'était trouvé en incapacité de travail complète depuis le 3 avril 2019. En raison d'un trouble dépressif résultant de ce harcèlement professionnel, il avait dû entreprendre un suivi psychothérapeutique. M. A_____ avait transmis les certificats médicaux à l'entreprise en temps utile, par le biais de sa hiérarchie, via les ressources humaines directement. Il avait répondu à toutes les sollicitations des RH de l'entreprise, soit par le biais de Mme O_____, conseillère retour au travail, ou de Mme H_____. Après un travail important sur lui-même, il avait décidé de contacter le groupe de confiance de l'État le 23 septembre 2019, afin de pouvoir envisager une réintégration non conflictuelle dans l'entreprise. On lui avait recommandé de s'adresser au directeur général des TPG quant aux dysfonctionnements du département marketing. Dans la mesure où cette démarche ne correspondait pas à l'accompagnement recherché, il n'était pas intervenu en ce sens. En novembre 2019, les TPG lui avaient abruptement communiqué une intention de licenciement. Il lui était reproché de s'être trompé d'interlocuteur en adressant ses arrêts de travail aux RH plutôt qu'à M. L_____, ce qui démontrait un manque de rigueur et de collaboration de sa

part. Il lui était également reproché pour la première fois d'avoir une activité accessoire et, contrairement à la réalité, il était indiqué que cette activité lui avait été refusée. Enfin, il lui était reproché des nombreux manquements et erreurs, tous antérieurs à l'avertissement du 10 décembre 2018. Tous ces griefs avaient été contestés. En réalité son licenciement était une mesure de représailles, car il avait sollicité le groupe de confiance dans le contexte du comportement problématique de Mme F_____. Il n'y avait aucun juste motif au sens de l'art. 71 du Statut du personnel (ci-après : SP) justifiant son congé. Le juge pouvait proposer à l'entreprise sa réintégration et, si l'entreprise s'y opposait, fixer une indemnité entre un et huit salaires mensuels. Les critiques formulées à son encontre en lien avec la transmission de ses certificats médicaux apparaissaient totalement disproportionnées, ne pouvaient en tous cas constituer un motif objectif permettant de justifier le licenciement. De la même manière, les reproches tardifs et infondés concernant la société du recourant n'étaient pas propres à justifier la fin des rapports de travail. Cette activité avait toujours été limitée aux week-ends et n'avait jamais eu d'impact sur son travail. Les reproches visant la qualité de son travail et de son implication, soit les erreurs d'inattention reprochées durant l'année 2018, avaient déjà fait l'objet de l'avertissement du 10 décembre 2018. La décision portant sur son licenciement du 17 décembre 2019 ne reposait sur aucun motif dûment justifié et était contraire au droit. On devait proposer aux TPG de le réintégrer et en cas de refus de réintégration, les condamner à lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut, soit CHF 68'620.- avec intérêts à 5 % l'an.

25) Dans sa réponse du 19 mars 2020, les TPG ont conclu préalablement à ce que la comparution personnelle des parties ainsi que les auditions de Mme F_____ et M. L_____ soient ordonnées. Au fond, les TPG ont conclu au rejet du recours dans la mesure où il était recevable.

Il n'était pas contesté qu'entre 2007 et 2017, les prestations de M. A_____ répondaient aux exigences de l'employeur.

L'année 2017 avait été décrite comme une année de transition pour l'unité marketing par M. D_____, de sorte que peu de projets avaient vu le jour et les projets de longue haleine attendaient la réorganisation. Par ailleurs, entre le 7 août et le 6 octobre 2017, M. A_____ avait été en congé de longue durée. Il avait été examiné par la médecin conseil des TPG qui avait précisé que la condition pour une reprise optimale de M. A_____ serait un changement de département. Mme F_____ avait occupé la fonction de responsable marketing et gestion de produit et celle de supérieure directe de M. D_____ et de M. A_____ dès le 1er décembre 2017. Auparavant, soit le 22 juin 2017, M. A_____ avait soumis sa candidature au poste de responsable P_____ au sein de l'unité Q_____. Cette offre avait été refusée par les TPG car M. A_____ manquait d'expérience au niveau managérial, ainsi que d'une connaissance suffisante de l'allemand.

Concernant l'activité exercée par M. A_____ sous la raison sociale « N_____ » qui avait pour but l'importation et distribution de produits alimentaires et tout autre article, commerce de vins et restauration, un entretien s'était tenu le 5 avril 2018 entre MM. A_____, D_____ et les ressources humaines à l'issue duquel les TPG avaient refusé la demande d'activité accessoire formulée par M. A_____, cette activité accessoire nécessitant un investissement important, pas compatible avec une activité à 100 % au sein des TPG. Au 10 mars 2020, M. A_____ restait inscrit au registre du commerce comme associé de cette société.

Concernant les outils informatiques, s'il était vrai que M. A_____ avait demandé de bénéficier d'une formation spécifique, notamment sur un outil informatique dénommé « Google Analytics », Mme F_____ avait finalement refusé cette demande car l'outil ne répondait pas à un besoin identifié comme tel par les TPG.

Du 1er juin 2018 au 1er mars 2019, Mme F_____ avait repris ad interim les tâches exercées auparavant par M. D_____ ainsi que la fonction de supérieure directe de M. A_____. Elle gérait à l'époque deux équipes, soit celle de l'unité marketing clients et celle de l'unité gestion prix et produits. M. A_____ était responsable de s'assurer de la fiabilité des données à la source du rapport et des statistiques devant être obtenues chaque mois ainsi de l'analyse des chiffres, mises à jour, demandées dans un rapport au CA des TPG déjà schématisé. M. A_____ avait tendance à partir plus tôt de son travail. Il avait fait différentes demandes de congé sur Écart Temps et pris des vacances en 2018 acceptées par Mme F_____. À fin 2018, il avait demandé un congé d'une journée, voire d'une semaine pour rester avec sa famille, sa sœur devant accoucher le 26 décembre 2018. Sans qu'une réponse lui soit donnée, il s'était effectivement absenté le 26 décembre 2018. Pour l'année 2018, le relevé des heures de M. A_____ laissait apparaître un solde négatif de douze heures. Dès janvier 2018, M. A_____ avait rendu des rapports destinés au CA contenant des erreurs. Cela avait été signalé par Mme F_____ invitant M. A_____ à y consacrer plus de temps et d'attention. Ses remarques avaient été accueillies avec légèreté. Une séance s'était tenue le 13 juin 2018 à laquelle Mme F_____ s'était présentée en retard en raison de son emploi du temps chargé. Celle agendée au 15 juin 2018 n'avait pas pu avoir lieu. Par courriel du 18 juin 2018, elle avait indiqué à M. A_____ que le rapport destiné au CA de mai 2018 contenait des erreurs graves et des manquements importants, notamment des erreurs d'inattention pouvant être corrigées par une relecture attentive. Un entretien s'était tenu le 18 septembre 2018 entre M. A_____ et Mme F_____, en présence des ressources humaines afin de régler ces problèmes. Les TPG avaient indiqué qu'il n'était pas acceptable de transmettre un rapport avec des informations qui auraient pu être corrigées à sa relecture, que ces erreurs étaient récurrentes et que lorsqu'une réunion n'était pas possible, on pouvait communiquer par courriel. Cette unité marketing fonctionnait avec un effectif très réduit mais que M. A_____ n'était pas sollicité pour pallier ces absences. Mme

F_____ avait repris l'essentiel des activités des personnes absentes, notamment celles exercées jusque-là par M. D_____. Afin de décharger M. A_____, une redistribution de certains rôles avait été mise en place entre le domaine d'activité finance et gestion et l'unité marketing, de même qu'un tableau de suivi des ventes indépendant des données comptables. M. A_____ était invité à prioriser son travail sur le rapport du CA au regard des autres tâches. Dans son courrier du 10 décembre 2018, les TPG rappelaient que les erreurs de M. A_____ lui avaient été constamment rappelées. Il avait pris l'engagement de renforcer son niveau d'attention, ce qui n'avait pas été constaté par la suite. M. A_____ avait contesté cet avertissement le 17 décembre 2018. L'APOP 2018 reprenait les manquements de M. A_____, de sorte qu'un niveau d'implication maximum de sa part était attendu afin de fournir des prestations dépourvues d'erreurs et d'inattentions. Après l'entretien du 4 mars 2019, il avait été convenu d'accorder à M. A_____ une formation en gestion du stress afin de résoudre les problèmes identifiés. Cet entretien avait eu lieu devant un représentant syndical. Ni M. A_____, ni le représentant syndical n'avaient fait de remarques ou commentaires suite au procès-verbal de cet entretien.

Le 20 février 2019, Mme F_____ avait demandé à M. A_____ de préparer une présentation de l'étude Best pour le 4 mars 2019. Il s'agissait d'une étude européenne par le biais de questionnaires d'administrés auprès d'un échantillon de genevois comparant le degré de satisfaction des usagers quant aux transports publics avec celui d'usagers d'autres capitales européennes. Par courriel du 27 mars 2017, M. A_____ avait transmis une note de synthèse concernant l'étude Best. Cette note comprenait à nouveau de nombreuses erreurs ; notamment le graphique de l'évolution de l'indicateur de satisfaction générale n'avait pas été mis à jour. Le rapport contenait également des fautes de frappe dans les graphiques. Des constats similaires avaient été faits par M. L_____ après son entrée en service.

Le 3 avril 2019, M. A_____ avait annoncé son absence pour maladie à Madame R_____, assistante de direction. Son certificat médical indiquait la date du 2 mai 2019 comme fin probable de l'incapacité de travail. Sans nouvelles de sa part, M. L_____ lui avait écrit pour savoir s'il reprendrait le travail dès le 3 mai 2019. Suite à ce courriel, M. A_____ avait indiqué que son incapacité de travail se prolongerait et que le certificat suivrait par courrier. L'incapacité de travail avait ensuite été prolongée mensuellement jusqu'à la fin des rapports de travail. M. L_____ avait dû relancer M. A_____ les 4 et 27 juin ainsi que le 1er juillet 2019 pour obtenir des renseignements sur son incapacité de travail. Ce n'était que le 18 novembre 2019 que par la plume de son conseil, M. A_____ avait fait un lien entre son absence pour incapacité de travail et l'ambiance sur le lieu de travail. Par ailleurs, les TPG n'avaient pas été informés de ce que M. A_____ avait saisi le groupe de confiance de l'État. Ils ne l'avaient appris qu'à la lecture de son courrier du 18 novembre 2019.

Il y avait dès lors des motifs dûment justifiés au sens de l'art. 71 ch. 1 SP pour mettre fin aux rapports de service entre les TPG et M. A_____. Concernant l'activité accessoire exercée par M. A_____, elle avait été refusée par les TPG qui craignaient un investissement important en vue d'une activité croissante et pérenne. Par ailleurs, M. A_____ avait commencé à quitter son travail de façon anticipée dès 2018 et avait demandé plusieurs congés sur Écarts Temps, alors que son unité était en sous-effectif. M. A_____ avait violé à double titre l'art. 19 SP en omettant de requérir l'accord des TPG avant d'entamer l'activité accessoire et en continuant à l'exercer après le refus justifié des TPG.

Alors qu'à partir de 2018, suite aux différentes absences survenues au sein de l'unité marketing, M. A_____ aurait dû s'impliquer encore plus, il avait commencé à partir de façon anticipée et à demander plusieurs congés. Dès lors, il avait présenté un manque d'implication ainsi qu'une baisse drastique de la qualité de ses prestations. M. A_____ n'avait à aucun moment tenu compte de la charge de travail importante de sa supérieure directe insistant pour lui fixer des réunions afin de l'informer de problèmes qui auraient pu lui être communiqués par courriel. Il avait persisté à minimiser la gravité des erreurs relevées par Mme F_____. Malgré l'avertissement du 10 décembre 2018, les erreurs et manquements avaient continué à entacher le travail de M. A_____, ceci jusqu'à l'entretien du 4 mars 2019.

Par ailleurs, M. A_____ avait contrevenu à l'art. 18 al. 1 SP en n'informant pas immédiatement son supérieur de son absence et en n'indiquant pas le motif de cette absence. Il avait failli à son devoir de diligence en notifiant tardivement et/ou à une personne non habilitée copie de ses certificats médicaux. Dès lors, le congé n'était pas abusif, ne violait pas le principe de la bonne foi et n'était pas donné comme mesure de représailles, la saisie du groupe de confiance par M. A_____ n'ayant été apprise par les TPG qu'après notification du licenciement. Par ailleurs, les TPG s'opposaient à la réintégration de M. A_____.

26) Le 6 août 2020 a eu lieu une audience de comparution personnelle. M. A_____ a expliqué que depuis qu'il avait changé de département en 2015, son travail d'C_____ avait toujours été le même. Il s'entendait bien avec M. D_____. Ce dernier ayant été en arrêt maladie plusieurs mois en 2018, avait été remplacé d'abord par Mme F_____ et ensuite par M. L_____. En 2017 il avait fait un burn-out suite à l'ambiance au travail cumulée avec la fatigue, ayant entrepris des études en cours du soir. Concernant l'activité accessoire, il avait bien compris qu'il s'agissait de faire cela en dehors de ses heures de travail. Par ailleurs, s'agissant d'une petite entreprise, il exerçait cela à titre de hobby. Il s'agissait d'importer du jambon d'S_____ et de le revendre à son entourage. Le chiffre d'affaires de cette N_____ en 2018 n'était que de CHF 7'000.- et en 2019 de CHF 800.-.

Il n'avait que quarante-huit heures pour compiler le rapport au CA, il devait compiler les données, faire des calculs, les commentaires et la mise en page. Le nouvel outil informatique demandé aurait permis d'éviter la partie « compilation ». À chaque fois, Mme F_____ lui reprochait des erreurs. Il s'agissait de fautes d'inattention et de frappe. Il s'était senti mis sous pression et savait qu'il allait se faire « engueuler » chaque mois par Mme F_____. À un moment donné Mme F_____ ne lui adressait plus la parole. Il avait très mal vécu le fait qu'elle ait reporté plusieurs réunions, demandées avant ses vacances pour le menacer de lui mettre un avertissement le premier jour des vacances par courriel. Pendant l'été 2018, il n'y avait plus eu de contact entre eux, mais une sorte de pré-avertissement en septembre 2018. M. L_____ était arrivé en mars 2019, de sorte qu'ils n'avaient travaillé que huit jours ensemble.

Lors de cette audience, les TPG ont rappelé qu'il y avait eu une redistribution des rôles afin de décharger M. A_____ de certaines tâches ainsi qu'un tableau séparé pour les données marketing. Ils lui avaient également proposé un séminaire de gestion du stress. M. A_____ avait considéré que ces mesures étaient de façade, du moment qu'il n'avait que quarante-huit heures pour rendre ce rapport. Selon lui, il y avait un problème de personnes et non un problème de prestations professionnelles. Mme F_____ lui avait fait comprendre qu'il n'avait pas les compétences pour ce poste. En juillet/août 2018, elle lui avait proposé de lui laisser trois mois afin de chercher un nouvel emploi.

La représentante des TPG a confirmé que les rapports destinés au CA ne représentaient pas la totalité des tâches de M. A_____. Elle ne pouvait pas en estimer le pourcentage. La hiérarchie n'était pas consciente du conflit existant entre M. A_____ et Mme F_____ et n'avait pas considéré l'absence de 2017 comme faisant suite à un burn-out. De leur point de vue, le licenciement n'était pas lié à ce conflit personnel.

M. A_____ a expliqué qu'en 2017 déjà, il y avait une ambiance délétère dans son service du fait que ses supérieurs, MM. D_____ et I_____, avaient des problèmes avec le directeur M. K_____. Il y avait plusieurs personnes qui voulaient quitter l'entreprise à ce moment et il avait dit lui-même à la Dresse E_____ qu'il souhaitait changer de département se sentant sous pression d'un point de vue personnel. Il avait terminé son bachelor en juin 2017, ce qui lui avait permis d'évoluer dans l'entreprise. Concernant les fautes d'inattention contenues dans les rapports au CA, il partait de l'idée qu'elles seraient corrigées par la hiérarchie et que celle-ci savait qu'il travaillait dans l'urgence. Lors de la réunion du 13 juin 2018 Mme F_____ était arrivée très en retard et avait dit qu'elle n'avait pas le temps de discuter de sorte que la discussion serait reportée. Avant l'arrivée de Mme F_____, il avait déjà rédigé tant des rapports destinés au CA que d'autres documents importants pour l'entreprise. On ne lui avait jamais reproché des erreurs de ce type.

27) Les 5 novembre 2020 et 4 mars 2021 ont eu lieu des enquêtes. Les personnes suivantes ont été entendues.

- M. D_____ a déclaré que M. A_____ avait travaillé sous sa responsabilité dès 2015. Il avait un bon contact avec lui. Il était content de s'adjoindre M. A_____ qu'il connaissait déjà. Ils se voyaient tous les jours ainsi que sa responsable directe Mme T_____. Il n'avait pas entendu de remarques concernant une mauvaise façon de travailler de M. A_____. La préparation des rapports destinés au CA représentait quatre ou cinq heures de travail par mois. Il estimait à 5 ou 10 % le pourcentage de cette activité sur le cahier des charges total de M. A_____. En 2017, entre août et octobre, M. A_____ avait eu une longue absence pour un burn-out. M. A_____ avait été déplacé d'un département à l'autre sans un directeur et était déstabilisé. Un des directeurs avait été licencié sans qu'on sache trop pourquoi et à cette époque, on attendait l'arrivée d'un futur directeur. Cette attente avait duré une année et demi et il y avait beaucoup de projets bloqués.

M. A_____ lui avait parlé de son activité accessoire d'importation de jambon d'S_____. Il avait demandé son accord et il le lui avait donné, étant clair pour tout le monde que cela n'empiéterait pas sur ses heures de travail. Il n'avait pas constaté de problèmes majeurs dans la rédaction des rapports au CA par M. A_____. Ce rapport faisait entre douze et vingt pages dont une page et demie/deux pages rédigées par M. A_____. M. A_____ avait présenté souvent des demandes de changement des outils informatiques car il voulait optimiser sa façon de faire. Le témoin a confirmé le contenu de l'APOP du 2 septembre 2014 au 31 décembre 2016, analyse élogieuse et positive de la façon de travailler de M. A_____, de même que l'APOP 2017 et de son contenu. La qualité du travail de M. A_____ était bonne et répondait à la charge de travail pour la période où il avait été son supérieur. À cette époque il n'y avait pas de surcharge de travail dans le service marketing, mais il y avait déjà un dysfonctionnement managérial. Ce dysfonctionnement avait touché tant M. A_____ que lui-même et d'autres personnes qui étaient parties. Il y avait un manque de considération par rapport à un autre département et des incohérences, des injustices et un management « au bâton ». L'outil informatique de l'époque était ancien mais correct, par contre on devait passer beaucoup de temps à en extraire les données et on devait les vérifier. Par ailleurs, il fallait relativiser l'importance des rapports mensuels au CA car ils étaient lus rapidement. Il n'avait pas de souvenir d'une décision précise basée sur ces rapports qui servaient plutôt à informer le CA. Des grosses erreurs dans les chiffres pouvaient donner une mauvaise information, mais les fautes de frappe ne portaient pas à conséquence. Il avait confiance en M. A_____ et ne vérifiait pas les chiffres contenus dans ces rapports à moins que quelque chose lui paraisse étrange.

Concernant sa N_____, il y avait eu une réunion à ce sujet avec les RH qui avaient refusé cette activité accessoire. M. A_____ n'avait pas contesté ce refus. Les RH ne voulaient juste pas qu'il ait cette activité. M. A_____ n'était pas dans les « bons papiers » des nouveaux directeurs des TPG.

- Mme F_____ a confirmé avoir pris la responsabilité directe de M. A_____ en janvier 2018, bien qu'étant arrivée aux TPG le 1er décembre 2017 dans un autre département. En l'absence de M. D_____, elle avait dû s'occuper de deux postes jusqu'en mars 2019. À son arrivée, M. A_____ lui avait expliqué qu'il n'était pas satisfait de son poste car il ne se sentait pas entendu par son supérieur hiérarchique, qu'il n'y avait pas de projet intéressant qui lui était confié et que ses analyses n'étaient pas suivies d'effet, de sorte qu'il se sentait un peu inutile. Lors de la relecture du premier rapport destiné au CA, elle avait constaté certaines erreurs, par exemple un des graphiques qui devait représenter le chiffre d'affaires était intitulé « quantité de ventes », ce qui n'était pas la même chose. Ces erreurs étaient nombreuses et importantes de sorte qu'elle devait les reprendre chaque mois. À une autre occasion, le rapport disait comparer le chiffre d'affaires de janvier 2018 à celui de l'année précédente, alors qu'en fait il le comparait avec décembre 2017. M. A_____ avait sans cesse minimisé ses erreurs. Elle corrigeait systématiquement les fautes de frappe et d'orthographe. Ce genre d'erreurs s'était répété presque chaque mois et reflétait un manque d'intérêt de la part de M. A_____. Elle lui avait signalé ces erreurs oralement bien avant juin 2018. Elle avait mis par écrit ces remarques le 18 juin 2018. Selon elle la rédaction de ces rapports représentait plus que 10 % du cahier des charges de M. A_____. Au début il s'agissait de deux jours par mois avec un délai de quarante-huit heures. Elle avait œuvré pour que ce délai soit prolongé pour lui laisser quatre ou cinq jours par mois, étant précisé qu'à partir du 10 du mois, il pouvait disposer des chiffres utiles pour le rapport qui devait être rendu entre le 14 et le 15 du mois. Pendant ces jours, ce rapport avait la priorité sur tout le reste. Nonobstant ces aménagements, la qualité des rapports ne s'était pas améliorée. Par la suite, le service de comptabilité avait repris la tâche de M. A_____ pour le décharger. Dès son arrivée, M. L_____ avait repris ce travail et n'avait éprouvé aucune difficulté à le faire. La témoin a précisé qu'elle n'avait pas de souci d'ordre personnel avec M. A_____. Elle a confirmé que l'APOP 2018 avait été rédigée par elle-même, M. L_____ n'ayant pris ses fonctions que le 1er mars 2019.

M. A_____ n'avait pas mesuré les conséquences de ses erreurs. Elle avait été surprise de lire l'appréciation de M. A_____ indiquant que leur relation était difficile. Les erreurs constatées n'avaient rien à voir avec les outils informatiques. Un projet SmartData avait été créé en 2018 afin de fiabiliser les données. Ce qui était demandé à M. A_____ était réalisable avec les outils dont il disposait.

M. D_____ lui avait parlé d'une demande d'activité accessoire de M. A_____ mais au vu des difficultés rencontrées par rapport aux prestations

demandées, elle avait considéré que cela n'était pas possible, puis l'avait adressé aux RH pour la prise de décision.

En 2018, il y avait eu une surcharge de travail, elle-même avait commis des erreurs et elle avait été rappelée à l'ordre. Elle contestait avoir mis sous pression M. A_____ en raison de sa propre surcharge de travail.

- Mme T_____ avait été la responsable directe de M. A_____ entre 2007 et 2015. Il avait progressé dans l'entreprise car il le méritait. Il avait vite montré des dispositions pour régler des affaires directement avec les clients, notamment des grandes entreprises de la place de Genève, elle lui avait fait confiance et lui avait confié son remplacement lors de son congé maternité. M. A_____ avait été au-delà de la relation commerciale, notamment avec les communes, obtenant un nombre de clients record. Après 2015, M. A_____ avait un bureau en face d'elle. Du moment où Mme F_____ était arrivée comme responsable du service, M. A_____ avait été complètement isolé et pas intégré. On avait demandé à M. A_____ de travailler avec des outils informatiques qui n'étaient pas fiables, alors qu'ils servaient à sortir des données chiffrées. M. A_____ avait demandé souvent à changer et moderniser ces outils, mais cela n'avait pas été fait. Ce manque de précision s'était répercuté dans les rapports destinés au CA. Le problème n'était pas encore réglé. Tout le monde aux TPG était conscient que ces chiffres ne reflétaient pas toujours la réalité et tout le monde s'en était accommodé. Il y avait notamment des problèmes avec des codes postaux et des adresses. Il y avait également des problèmes de données dus au fait que les communes avaient vendu des abonnements tant à des privés qu'à des entreprises et que tout le monde savait que ces chiffres étaient faux. Cela avait changé après l'introduction du SwissPass. De toute façon, M. A_____ n'aurait pas pu procéder à un nettoyage de ces chiffres, même s'il l'avait voulu, la base de données étant immense. M. A_____ avait travaillé au mieux avec les outils à sa disposition. Elle n'avait pas assisté à des conflits directs entre M. A_____ et Mme F_____. M. A_____ était isolé au niveau de son entourage, il était éteint, il restait dans son bureau. Avant il était sociable, aimait bien parler, était positif. Il avait dit par la suite qu'il avait du mal à communiquer avec sa nouvelle cheffe et qu'elle était rarement disponible pour lui.

- M. L_____ avait été le supérieur hiérarchique de M. A_____ dès le 1er mars 2019, étant précisé que M. A_____ avait été en arrêt maladie dès le 3 avril de la même année. Il avait participé à l'APOP 2018 seulement sur une partie, pour le reste, c'était Mme F_____ qui avait fait cette analyse. Elle lui avait parlé de difficultés de M. A_____ dans le cadre de l'établissement du rapport mensuel au CA, notamment des erreurs avec des additions fausses, des périmètres qui n'étaient pas corrects et que l'analyse n'était pas suffisante pour permettre l'aide à la décision. Lors de sa prise de connaissance de l'entier du dossier de M. A_____, il s'était dit qu'il allait s'orienter vers le futur et que tout le monde

avait droit à l'erreur. Il n'avait plus revu M. A_____ depuis le mois d'avril 2019. Il avait été surpris par son arrêt maladie car ils s'étaient donnés un nouveau départ, Mme F_____ étant alignée sur cette volonté. Mme F_____ et lui-même devaient lui montrer ce qu'ils attendaient de lui. Les erreurs reprochées à M. A_____ ne concernaient pas les données des communes, c'était quelque chose qu'on pouvait voir. Les tâches principales, soit les différentes études et les rapports au CA représentaient environ 60 % de l'activité de M. A_____. La part réservée au rapport au CA correspondait à une semaine par mois, soit 25 % de l'activité. Certains mois, il y avait des erreurs dans le rapport au CA d'un écart de 5 %, ce qui était trop important. Il y avait trois personnes qui relisaient ce rapport et pouvaient corriger ces erreurs. L'étude « Mistery shopper », avait été refaite en 2019 et M. A_____ avait travaillé sur cette étude. Lors de la restitution des résultats de l'étude, les critères n'étaient pas assez précis, de sorte qu'elle n'avait servi à rien. Concernant l'étude Best, également faite par M. A_____, l'analyse 2019 sur la base des résultats de 2018 n'était pas satisfaisante. Le tableau n'était pas mis à jour car M. A_____ avait repris le tableau dès l'année précédente.

Concernant le suivi de son arrêt maladie, le règlement du personnel prévoyait que les absences, si elles étaient prolongées, devaient être annoncées à l'avance, soit vingt-quatre heures auparavant, au responsable direct. Or, M. A_____ ne l'avait pas fait malgré ses relances, de sorte qu'il n'avait pas pu s'organiser correctement. Il ne s'était pas nécessairement douté que l'arrêt de travail de M. A_____ pouvait être de longue durée, n'ayant rien reçu directement pendant plusieurs mois. Par la suite, il n'avait eu que les certificats de travail sans explication. Il avait remplacé M. A_____ pendant une année. Il y avait des responsables des absences chez les RH. Il était en contact avec Mme O_____ qui était directement en contact avec M. A_____. Il aurait dû recevoir directement les avis d'absence : comme cela n'était pas fait, il devait relancer à chaque fois Mme O_____. Souvent les certificats étaient datés du milieu du mois et il les recevait à la dernière minute, voire même le jour de la reprise prévue. M. A_____ ayant pris des vacances en mars 2019, il n'avait travaillé directement avec lui que pendant deux semaines. Ayant repris le poste de M. A_____, il estimait à une semaine par mois le temps consacré au rapport au CA. Toutefois il ne savait pas combien de temps cela prenait à M. A_____. Lorsqu'il avait repris ses tâches, il avait mis en place des mesures permettant de gagner sept jours sur l'établissement et l'analyse de ce rapport, ce qui avait été encore facilité par le projet SmartData les mois suivants.

- Le témoin J_____ avait commencé à travailler aux TPG en décembre 2016 dans la même unité que M. A_____. Il y avait clairement une surcharge de travail dans cette unité. L'outil informatique Cognos contenait des erreurs. Quarante personnes rentraient des données dans ce programme et on devait les extraire pour faire des statistiques, ce qui générait des rapports avec des erreurs. Tout le monde était au courant de cela pour la période entre décembre 2016 à

décembre 2018, le logiciel étant archaïque. La surcharge de travail avait commencé en mars 2017 suite au départ de M. U_____ courant 2017 et de M. D_____ ensuite. L'ambiance de travail était délétère, Mme F_____ était méprisante et jamais disponible. Il y avait des réunions hebdomadaires avec Mme F_____, le témoin, M. A_____ et Mme V_____. L'ambiance était catastrophique et les employés se sentaient comme « les derniers des imbéciles ». Il n'y avait aucune écoute sur les difficultés rencontrées et une pression psychologique au niveau des délais.

Ils avaient toujours un peu travaillé à la dernière minute, mais les responsables précédents étaient plus tolérants. M. A_____ était sous pression car il devait produire des chiffres qui engageaient beaucoup d'action. Il avait vu M. A_____ fortement déprimé à plusieurs reprises. Il l'avait vu changer au départ de M. D_____.

28) Dans ses écritures après enquêtes du 19 avril 2021, M. A_____ a persisté dans ses conclusions. Il était douteux que le fait d'avoir transmis un certificat médical en raison de son absence maladie aux ressources humaines plutôt qu'à son supérieur hiérarchique direct puisse constituer un motif valable permettant de considérer que la poursuite des rapports de service n'était plus dans l'intérêt de l'entreprise. M. A_____ avait remis tout au long de ses mois d'absence ses certificats médicaux aux intimés. Il avait été en contact régulier avec Mme O_____ et avec Mme H_____. Comme aucun certificat médical de reprise n'avait été adressé à l'employeur, celui-ci était parfaitement conscient qu'il ne pouvait pas reprendre son poste. De toute façon, une telle erreur ne pouvait justifier un licenciement.

Concernant la N_____ , cette activité n'était nullement salariée au sens de l'art. 19 SP. M. D_____ avait confirmé avoir donné son accord à M. A_____. Il avait toujours limité cette activité au week-end et celle-ci n'avait jamais empiété sur son travail conformément aux exigences posées par M. D_____. Dès lors, la création de cette société et le fait qu'elle n'était pas dissoute en novembre 2019 n'était nullement un motif de licenciement au sens de l'art. 71 SP.

Pour ce qui était des prestations fournies à son employeur, M. A_____ n'avait reçu aucune remarque pour des faits postérieurs à l'avertissement du 10 décembre 2018, de sorte que le licenciement se fondait sur les mêmes motifs que ceux découlant de l'avertissement. S'agissant d'une double sanction, cette décision violait le principe de la proportionnalité. Les enquêtes avaient établi que Mme F_____ cumulait plusieurs postes, soit le sien, celui de M. D_____ et celui de M. I_____, pendant neuf mois. Il était dès lors évident qu'elle était sous pression et avait mis ses employés sous pression les sollicitant dans l'urgence, notamment pour obtenir des données ou des analyses pour le jour même ou le lendemain. Comme elle n'était pas disponible pour échanger avec M. A_____ sur le travail en cours, ce dernier devait prendre seul certaines décisions qui lui

étaient par la suite reprochées. Les enquêtes avaient également montré que M. L_____, qui avait repris la tâche concernant le rapport au CA dès avril 2019, avait disposé de nouvelles mesures qui avaient permis de gagner sept jours sur l'établissement et l'analyse des données pour ce rapport et que sa tâche avait été facilitée par le projet SmartData les mois qui avaient suivi l'arrêt de travail de M. A_____. Dès lors, le délai de quarante-huit heures imparti à M. A_____ pour effectuer cette analyse ne pouvait que mener à des fautes de frappe ou des erreurs de chiffres.

Par ailleurs, tous les témoins avaient confirmé que M. A_____ devait faire face à des problèmes internes d'outils informatiques qui étaient de notoriété publique.

Le témoin T_____ avait confirmé que M. A_____, à partir du moment où il avait eu Mme F_____ comme responsable de service, s'était senti complètement isolé et n'avait pas été intégré. D'autres témoins ont confirmé que l'ambiance de travail était délétère et que M. A_____ était devenu de plus en plus déprimé. Dès lors, si des erreurs avaient été commises en 2018 s'agissant des rapports au CA, elles étaient imputables aux conditions de travail au sein de l'unité marketing ainsi qu'au comportement de Mme F_____ à l'égard de M. A_____. Le licenciement, fondé sur ces motifs, était abusif.

29) Dans leurs observations du 19 avril 2021, les TPG ont persisté intégralement dans leurs conclusions. Il ne s'agissait aucunement d'un congé de représailles, l'intimé n'ayant appris la saisine du groupe de confiance par le recourant qu'à l'occasion de la présente procédure, la preuve du contraire n'ayant pas été apportée par le recourant qui avait finalement renoncé à l'idée d'une médiation.

Le recourant essayait de minimiser l'importance des griefs relatifs à la transmission de ses certificats médicaux durant son incapacité de travail. Pourtant, M. L_____ avait confirmé qu'il ne pouvait pas s'organiser car il ne savait pas si M. A_____ reviendrait à son poste ou pas, car il n'avait rien reçu en direct pendant plusieurs mois et avait dû remplacer M. A_____ pendant presque une année. Il s'agissait d'une violation de l'instruction de service n° 30/05 des TPG qui avait eu des lourdes conséquences pour les intimés.

L'insatisfaction dont faisait état le recourant datait d'avant l'arrivée de Mme F_____. Il avait déjà fait un burn-out en 2017, le médecin-conseil ayant déjà appuyé à cette date un changement de département. Mme F_____ n'était arrivée que le 1er décembre 2017 et M. A_____ l'avait rencontrée pour la première fois en janvier 2018. Lors de sa première entrevue avec Mme F_____, M. A_____ avait déjà exprimé un sentiment d'insatisfaction et le fait qu'il se sentait un peu inutile. M. A_____ n'était en réalité pas satisfait de sa nouvelle position d'C_____ sans que cela puisse être imputable à Mme F_____.

Le recourant avait commencé son activité accessoire le 1er janvier 2018 à la suite de son retour après le premier burn-out. Il avait mis sa hiérarchie devant le fait accompli en l'informant de cela le 13 février 2018 et avait varié dans ses explications concernant l'emploi du temps dédié à cette entreprise, ainsi que quant au contenu de cette activité. Sa hiérarchie avait considéré que cette activité n'était pas compatible avec son travail aux TPG et l'en avait informé formellement lors d'une séance du 5 avril 2018. Le recourant avait passé outre cette interdiction et avait continué son activité qui avait généré un chiffre d'affaires en 2018 et 2019, en violant ainsi l'art. 19 SP.

Ne pouvant pas exclure que cette activité avait pu être à l'origine des heures négatives de travail en 2018, c'était à bon escient que les TPG avaient invoqué ce grief à l'appui du licenciement du recourant.

Le recourant avait toujours eu une attitude désinvolte face aux remarques et critiques de sa hiérarchie, étant précisé que ce n'étaient pas les fautes de frappe qui constituaient la substance des reproches qui lui étaient adressés. Par ailleurs, les prétendues défaillances d'un logiciel informatique ne pouvaient pas expliquer les erreurs commises par le recourant.

Certaines mesures d'accompagnement avaient été mises en place par les TPG afin de faciliter la rédaction de ses rapports et de donner plus de temps au recourant. Quant à la durée de ses défaillances, elles avaient commencé – en tout cas été constatées – en janvier 2018 et avaient perduré pendant toute l'année ; les mêmes manquements avaient été également constatés après l'avertissement du 10 décembre 2018. Par ailleurs, l'activité en lien avec les rapports mensuels à l'attention du conseil d'administration représentait bien plus que le 10 % allégué par le recourant. M. L_____ l'avait estimée à 25 %. Les erreurs et carences étaient systématiques, soit étaient constatées tous les mois. Par ailleurs, les mêmes erreurs avaient été constatées pour les études menées en 2019 par le recourant, soit l'étude dite « Mistery shopper » et « l'étude Best ». Ces carences ainsi que le laxisme du recourant avaient été reportées dans l'APOP 2018 justifiant une note médiocre de score B (répond partiellement aux exigences).

30) La cause a été gardée à juger le 20 avril 2021, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 89 al. 1 et 2 SP ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Les TPG, établissement de droit public genevois, sont dotés de la personnalité juridique et autonomes dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (art. 2 al. 1 LTPG - H 1 55). À teneur de l'art. 8 LTPG, les organes administratifs des TPG sont le conseil d'administration (let. a) et le conseil de direction (let. b).

Le conseil d'administration établit le statut du personnel et fixe les traitements, après consultation du personnel (art. 19 al. 2 let. o LTPG). Il nomme et révoque le personnel, sous réserve des attributions du conseil de direction et des dispositions du statut du personnel concernant le droit de recours (art. 19 al. 2 let. p LTPG).

3) a. Les rapports de travail sont régis, outre par la législation fédérale applicable, par le statut, son règlement d'application et ses règlements particuliers et les instructions de service (art. 2 SP).

Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (art. 2 al. 2 SP). La loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (Code des obligations CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (art. 2 al. 3 SP).

b. 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 (art. 34 SP).

c. L'APOP a pour but, par le biais de l'évaluation des prestations de l'employé d'intensifier le dialogue, de contribuer à la bonne marche de l'entreprise et d'identifier les besoins en formation (art. 58 al. 1 SP).

d. Le traitement est versé à l'employé durant sept cent vingt jours, en cas d'absence due à la maladie dûment attestée par certificat médical (art. 31 al. 1 statut). Le plein traitement est versé à l'employé durant sept cent vingt jours civils au maximum – en tenant compte des interruptions d'absence – durant une période de neuf cents jours (art. 37 al. 3 SP).

e. Des mesures disciplinaires allant de l'avertissement écrit, voire le rappel à l'ordre notifié oralement par le chef de service au licenciement avec ou sans effet immédiat pour un motif justifié, conformément aux art. 71 à 74 SP, sont prévues aux art. 64 et ss SP et peuvent être prononcées si l'employé enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, ou dont le comportement est incompatible avec l'exercice de ses fonctions (art. 64 al. 1 SP).

La procédure disciplinaire prévoit notamment que l'employé doit être immédiatement informé des faits qui lui sont reprochés ; les griefs lui sont notifiés par écrit dans les meilleurs délais (art. 67 SP).

f. 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 dixième année.

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

Cette clause équivaut au licenciement pour motif fondé prévu par les art. 21 al. 3 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Comme pour les fonctionnaires de l'administration cantonale (MGC 2006-2007/VI A 4529 et MGC 2005-2006/XI A 10420), elle n'impose pas aux TPG de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue impossible, mais uniquement qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. L'intérêt public au bon fonctionnement des TPG sert en effet de base à la notion de motif dûment justifié qui doit exister pour justifier un licenciement en application de l'art. 71 du statut (ATA/998/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5d ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 5a).

4) 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).

5) En l'espèce, les motifs de résiliation selon les termes de la décision contestée sont :

- violation de l'IDS 30_05 prévoyant que le collaborateur, dès le premier jour d'absence doit informer par téléphone son responsable direct de son absence, de sa nature et de la durée probable d'incapacité, au plus tard une demi-heure avant le début du temps de présence obligatoire. L'ensemble des certificats médicaux d'arrêts de travail doit être transmis à l'unité RH en cas d'absence dès le troisième jour d'incapacité. En cas de reprise, le collaborateur doit en informer par téléphone son responsable direct au plus tard la veille de la reprise de travail avant 17h00 ;

- violation de l'art. 19 SP, M. A_____ étant associé de la N_____ depuis 2018 ;

- une baisse de ses prestations professionnelles malgré l'avertissement du 10 décembre 2018, et l'entretien du 4 mars 2019.

Il convient donc de déterminer si l'existence d'un motif dûment justifié pour procéder à la résiliation des rapports de service est établi en l'espèce.

6) Au sujet des certificats médicaux pour arrêt maladie fournis à partir du 3 avril 2019, M. L_____ a admis que M. A_____ était en contact direct avec Mme O_____ des RH, que celle-ci faisait le lien avec M. A_____ de sorte que c'est elle qui lui transmettait les avis d'absence mensuels au début. Par la suite, il les avait reçus directement de M. A_____. Dès lors, l'IDS « avis d'absence pour maladie et accident et avis de reprise » ne paraît pas avoir été violé, du moment que l'ensemble des certificats médicaux d'arrêt de travail a été transmis à l'unité « RH absence » des TPG. Par ailleurs, ce seul manquement, même s'il devait être admis, ne pouvait pas à lui seul constituer un motif justifié pour procéder à la résiliation des rapports de service.

7) Concernant l'activité de M. A_____ dans la N_____, les enquêtes ont permis d'établir que M. D_____ n'avait pas eu d'objection à ce que le recourant exerce cette activité accessoire, du moment où il le faisait uniquement pendant son temps libre. Toutefois, les RH de l'employeur n'avaient pas donné formellement leur autorisation. Il doit être observé que ce grief a été soulevé pour la première par les intimés dans la lettre du 6 novembre 2019 annonçant le licenciement. Il ne figurait pas dans la lettre d'avertissement du 10 décembre 2018, dans aucune des APOP, notamment celle de l'année 2018, et n'avait pas été évoqué lors de l'entretien du 4 mars 2019. Dès lors, ce grief semble avoir été ajouté aux motifs de licenciement afin de donner plus de poids à la décision. En tant que telle cette activité accessoire ne paraît pas avoir été de nature à nuire à l'accomplissement de la fonction de M. A_____. Rien ne prouve que la baisse de ses prestations pendant l'année 2018 ait été liée à cette activité comme le prétendent les intimés de sorte que ce motif n'est en soi pas suffisant pour considérer que la poursuite des rapports de service n'était objectivement pas dans l'intérêt des TPG et ne saurait constituer un motif valable au sens de l'art. 71 SP.

8) Quant à la qualité des prestations de M. A_____ en relation avec le rapport mensuel destiné au CA, aucune remarque n'avait été formulée avant l'année 2018 dans ses APOP. Notamment l'APOP pour l'année 2017 contenait des appréciations « C = répond aux exigences sur tous les critères d'appréciation ». Son supérieur, M. D_____, avait décrit son travail en 2017 en ces termes : « en tant qu'C_____ A_____ a mené à bien toutes les analyses marketing (vente, satisfaction, fréquentation, modélisation) qui lui ont été confiées. Il montre sur les divers sujets un esprit pertinent et exprime un avis assuré. En 2017, A_____ a également terminé sa quatrième année d'études et obtenu son bachelor. De manière générale, A_____ affiche des ambitions au sein des TPG et souhaite jouer un rôle majeur pour le marketing, notamment par le biais d'une participation

active aux différents projets dans lequel MVC sera concerné ». Ses prestations personnelles ont été également toutes notées par un C dans l'APOP 2017.

Par ailleurs, en septembre 2017 les TPG, notamment Mme H_____ des ressources humaines, avaient reçu un certificat médical de la Dresse E_____, médecin conseil, confirmant l'arrêt de travail de M. A_____ et indiquant que les conditions pour une reprise optimale de son activité seraient un changement de département. Les intimés paraissent avoir totalement ignoré cette demande, rien n'ayant été fait pour tenir compte de ce souhait du recourant.

Mme F_____ a indiqué que lors du premier entretien en janvier 2018 cet employé lui avait paru insatisfait de son poste, pas assez entendu par son supérieur hiérarchique, dénué de projets intéressants et considérait que ses analyses n'étaient pas suivies d'effet pratique. Elle a donc perçu un sentiment d'inutilité et une attente de solutions de la part de son subordonné. La nouvelle supérieure hiérarchique du recourant n'a pas approfondi le sujet ni adressé M. A_____ aux RH ou à ses propres supérieurs hiérarchiques pour trouver une issue à cette situation. Les autres témoins ayant travaillé avant Mme F_____ avec le recourant lui ont tissé des louanges, notamment Mme T_____ qui a été sa responsable de 2007 à 2015, soit pendant huit ans. Le même témoin a allégué qu'à partir de l'arrivée de la nouvelle responsable, M. A_____ était complètement isolé, avait changé au niveau de sa personnalité, et qu'il lui avait fait part d'un problème de communication entre lui-même et Mme F_____. Mme T_____ n'a toutefois pas jugé utile d'en informer la hiérarchie. Dès lors, il faut constater que les intimés n'ont pas réagi face à cette situation et qu'ils l'ont laissée gérer uniquement à Mme F_____, cette dernière venant d'arriver au sein de l'entreprise et devant occuper plusieurs fonctions à la fois. De ce fait, si les erreurs commises dans les rapports destinés au CA ne sont pas contestées par M. A_____ pour ce qui est de l'année 2018, il faut également constater que l'employeur n'a pas agi conformément à l'obligation de l'art. 34 SP, soit protéger et respecter la personnalité des employés, et notamment de manifester les égards voulus pour la santé du personnel. En 2017 déjà, ils avaient reçu un avertissement de la part de leur médecin-conseil concernant le cas de M. A_____ et l'avaient ignoré.

Dès que le nouveau supérieur hiérarchique direct du recourant est arrivé en 2019, les erreurs commises par M. A_____ ne l'ont pas choqué, l'ensemble de son dossier étant positif. Il s'est dit que « on avait tous droit à l'erreur » et qu'il allait s'orienter vers le futur. Au sujet de l'absence pour maladie du recourant qui a débuté en avril 2019, M. L_____ s'attendait à un retour rapide de M. A_____ au travail. Cela signifie que le nouveau responsable direct du recourant n'avait à cette époque aucune intention de le licencier. Selon ce témoin, la part d'activité concernant le rapport au CA représentait au maximum 25 % de l'activité totale de sorte qu'aucun grief n'a été formulé au recourant concernant le 75 % restant.

L'entretien du 4 mars 2019 a été conduit dans un but d'amélioration et de compréhension réciproque. M. K_____ et Mme F_____ ont reconnu que le rapport au CA répondait à un calendrier serré et ont présenté des mesures déjà mises en place en 2018 pour dégager plus de temps à M. A_____ lui proposant notamment un séminaire en gestion du stress. Il faut donc constater qu'à cette date la situation n'était pas catastrophique et que l'employeur n'avait donné aucun signe à M. A_____, de ce que les erreurs contenues dans le rapport au CA pouvaient conduire à son licenciement.

M. L_____, qui a repris cette tâche dès le mois d'avril 2019, a pu rapidement gagner sept jours sur l'établissement de ce rapport grâce au projet SmartData qui a été mis en place les mois suivants.

À ce sujet, plusieurs témoins ont confirmé que l'outil informatique mis à disposition du recourant n'était plus adapté, générait des erreurs et lui faisait perdre du temps. Dès lors, du moment où cet outil informatique était défaillant, l'employeur portait une part de responsabilité dans les erreurs finalement reprochées à M. A_____.

L'ensemble des enquêtes a démontré également que l'ambiance de travail était devenue très pesante dès le départ de M. D_____, sans qu'il y ait besoin d'en imputer la responsabilité à des personnes en particulier.

9) Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'employé du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 p. 166 ss). En l'espèce, bien que le travail du recourant concernant le rapport mensuel au CA ait été amplement décrit dans les écritures et par les témoins, aucun exemple n'a été versé à la procédure, de sorte qu'il est difficile de comprendre s'il s'agissait principalement d'erreurs d'inattention, d'erreurs liées à l'outil informatique défaillant ou d'erreurs plus grave. Il est à souligner que dès juin 2018, le recourant avait proposé à sa supérieure de lui donner un cahier des charges exact de ce qu'elle attendait de lui en relation avec ce rapport et que cette proposition n'a pas été suivie par Mme F_____. Les enquêtes et les pièces versées au dossier permettent de tenir pour établie la non fiabilité des données chiffrées à disposition du recourant pour l'établissement de ce rapport.

Dès lors, sur la base des éléments figurant au dossier, s'il n'est pas certain que les erreurs commises dans les rapports au CA par M. A_____ étaient dues à la mise sous pression régulière par Mme F_____, elles étaient clairement en relation avec un outil informatique désuet et inapte à préparer les données voulues dans le délai de quarante-huit heures imparti au recourant pour rendre ce rapport.

La présente espèce n'est pas sans rappeler celle jugée dans un arrêt du Tribunal fédéral du 7 février 2012 (8C_18/2011). Dans le cas porté devant le

Tribunal fédéral, la juridiction cantonale avait estimé que même s'il fallait reconnaître un travail insatisfaisant, le licenciement était abusif, l'employeur n'ayant pas satisfait à son devoir de protection de la personnalité de son employée. Une collègue avait développé envers elle une animosité profonde, avait commencé à surveiller ses faits et gestes et émettre des critiques sur son comportement et sa manière de travailler dans les rapports de travail mensuels établis à l'attention de leur chef direct. À partir de cette période, l'employée avait commencé se voir reprocher des prestations insuffisantes et avait rencontré des problèmes de santé à l'origine de nombreuses absences pour maladie. Au lieu de réagir devant l'hostilité croissante de sa collègue, l'employeur était resté passif tolérant la situation de stigmatisation dans laquelle se trouvait son employée. Il fallait admettre dans des circonstances décrites et en dépit de l'absence de mobbing avéré, que l'employeur avait contribué à la dégradation des conditions de travail de la recourante. Comme le rappelle cet arrêt, l'employeur public comme l'employeur privé (art. 328 CO) doit protéger et respecter la personnalité du travailleur, son devoir doit comprendre également celui d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif. Il doit prendre des mesures adéquates si un travailleur fait l'objet d'atteintes de la part d'un membre du personnel ou de ses supérieurs (ATF 127 III 351). Le licenciement peut être qualifié d'abusif lorsqu'il est prononcé en raison des mauvaises prestations du travailleur, si celles-ci se révèlent être consécutives à un mobbing (ATF 125 III 70).

En l'espèce, si le conflit existant entre Mme F_____ et M. A_____ n'aurait pas dû échapper aux RH et à la direction des TPG, puisque plusieurs personnes avaient observé un changement de M. A_____ qui était déprimé, isolé et démotivé, la situation aurait pu s'améliorer à l'arrivée de M. L_____. Toutefois, lors de son entrée en service en mars 2019, l'état de santé de M. A_____ s'était déjà fortement dégradé, provoquant son arrêt maladie à partir d'avril 2019.

Même en l'absence d'éléments pouvant faire conclure à un véritable mobbing, il faut considérer que l'employeur a contribué à la dégradation des conditions de travail du recourant, de sorte que son licenciement est contraire au droit et en tout cas disproportionné en relation avec les erreurs reprochées.

10) Le statut prévoit que, s'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié. Si l'entreprise s'y oppose ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un salaire ni supérieur à huit salaires mensuels (art. 72 al. 1 SP). 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-vingt jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

En l'espèce, les TPG ont indiqué dans leurs écritures ne pas vouloir réintégrer M. A_____ parmi son personnel. Il convient donc de fixer le montant de l'indemnité, M. A_____ ayant conclu au maximum prévu par le statut, soit huit mois de salaire.

11) a. Le SP ne prévoit pas les critères applicables à la fixation de celle-ci. Dans sa jurisprudence en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics, la chambre de céans tient compte de l'ensemble des circonstances et les apprécie sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects (ATA/112/2019 précité consid. 4f ; ATA/587/2018 du 12 juin 2018 consid. 6a). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

b. Dans sa casuistique, la chambre administrative a octroyé à l'employé d'un établissement public autonome une indemnité de deux mois de traitement dans une situation où le licenciement, intervenu en période probatoire après deux ans et trois mois de service, était contraire au droit en raison d'une violation du droit d'être entendu, mais où l'intéressé avait pu s'exprimer plusieurs fois. Pour le surplus, il n'avait pas les compétences pour continuer à travailler à son poste, et la résiliation de ses rapports de service n'était pas critiquable sur le fond (ATA/590/2016 du 12 juillet 2016).

Dans un autre cas, les TPG n'avaient pas respecté le droit d'être entendu de l'intéressé avant son licenciement. L'employé avait plus de onze ans de service à son acquis. Les TPG avaient respecté la procédure du reclassement. L'indemnité avait été fixée à trois mois (ATA/112/2019 précité).

Enfin, l'indemnité maximale de huit mois a été octroyée à une employée dont le licenciement n'était pas fondé, les critiques de son travail résultant de sa position hiérarchique floue et de l'absence de consultation en temps voulu au sujet d'un rapport d'audit. La restructuration de son poste avait impliqué une perte de responsabilités et, finalement, de son emploi. L'intéressée était âgée de 56 ans au moment du licenciement et n'avait pas eu accès à l'entier de son dossier, au demeurant particulièrement mal tenu. Elle avait travaillé au sein des TPG pendant sept ans et ceux-ci avaient, par deux fois, tenté de trouver une solution, en ayant soumis des offres à l'intéressée (ATA/109/2018 du 6 février 2018).

Dans un arrêt récent (ATA/929/2020 du 22 septembre 2020), l'indemnité maximale de huit mois a été allouée à un employé qui avait travaillé aux TPG pendant onze ans, était âgé de 40 ans au moment de son licenciement et n'avait

pas retrouvé de travail. L'ensemble des motifs invoqués à l'appui du licenciement avait été considéré par la chambre de céans comme étant infondé.

c. En l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances, à savoir que le recourant a travaillé aux TPG pendant douze ans et demi et était âgé de 36 ans au moment du licenciement, qu'il va mieux sur le plan psychologique et grâce à son expérience professionnelle poura rapidement retrouver du travail, l'indemnité sera fixée à six mois de son dernier salaire brut, calculé sur le traitement annuel, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant relevé que ni le contrat de travail ni le chapitre IV A du statut, relatif au traitement, ne prévoient de treizième salaire. L'indemnité n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/112/2019 précité consid. 4h ; ATA/55/2018 du 23 janvier 2018 consid. 10c et les arrêts cités). La créance portera des intérêts à 5 % dès le 1er avril 2020 au vu des conclusions prises sur ce point (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014).

Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours.

12) Compte tenu de l'issue de la présente procédure, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée au recourant, à la charge des TPG (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 3 février 2020 par M. A_____ contre la décision des Transports Publics Genevois du 17 décembre 2019 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision du 17 décembre 2019 des Transports publics genevois est contraire au droit ;

fixe l'indemnité due par les Transports publics genevois à M. A_____ pour refus de réintégration à six mois du dernier salaire brut avec intérêts à 5 % dès le 1er avril 2020 ;

condamne en tant que de besoin les Transports publics genevois au paiement de ce montant ;

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

alloue à M. A_____ une indemnité de procédure de CHF 2'000.-, à la charge des Transports publics genevois ;

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

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

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

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

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

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

Siégeant : M. Mascotto, président, M. Verniory, Mmes Payot Zen-Ruffinen, Lauber et Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste : le président siégeant :

I. Semuhire C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :