

## **GE\_GERICHTE A/419/2019 vom 19. Mai 2020**

GE Cour de justice, 2020-05-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_419\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_419_2019)

FR: GE\_GERICHTE A/419/2019 du 19 mai 2020

IT: GE\_GERICHTE A/419/2019 del 19 maggio 2020

### **Regeste**

ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC;DROIT DE LA FONCTION  
PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT  
PUBLIC;RÉSILIATION;ABSENCE | Admission partielle d'un recours contre une décision  
de licenciement s'étant avérée non fondée sur un motif dûment justifié, au sens du statut du  
personnel. Examen de l'existence des différents motifs invoqués dans la décision.  
Annulation de la décision et proposition de réintégration du fonctionnaire. | LTPG

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 19.05.2020  
A/419/2019

ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC;DROIT DE LA FONCTION  
PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT  
PUBLIC;RÉSILIATION;ABSENCE | Admission partielle d'un recours contre une décision  
de licenciement s'étant avérée non fondée sur un motif dûment justifié, au sens du statut du  
personnel. Examen de l'existence des différents motifs invoqués dans la décision.  
Annulation de la décision et proposition de réintégration du fonctionnaire. | LTPG

A/419/2019 ATA/480/2020 du 19.05.2020 ( FPUBL ) , PARTIELMNT ADMIS Recours  
TF déposé le 29.06.2020, rendu le 31.08.2020, RETIRE, 8C\_428/2020 Descripteurs :

ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC;DROIT DE LA FONCTION  
PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT  
PUBLIC;RÉSILIATION;ABSENCE Normes : LTPG Résumé : Admission partielle d'un  
recours contre une décision de licenciement s'étant avérée non fondée sur un motif dûment  
justifié, au sens du statut du personnel. Examen de l'existence des différents motifs  
invoqués dans la décision. Annulation de la décision et proposition de réintégration du  
fonctionnaire. En fait En droit république et canton de Genève POUVOIR JUDICIAIRE  
A/419/2019 - FPUBL ATA/480/2020 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt  
du 19 mai 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 \_\_\_\_\_ 1978 a été engagé dès le 17 août 2009  
en qualité d'« employé service client » au sein des Transports publics genevois (ci-après :  
les TPG), à un taux d'activité de 100 %. 2) Le 14 novembre 2011, un certificat de travail  
intermédiaire a été remis à M. A\_\_\_\_\_, signé par Monsieur B\_\_\_\_\_, « directeur  
ressources humaines ». Les TPG relevaient que M. A\_\_\_\_\_ était un collaborateur à  
l'écoute de la clientèle, il accomplissait son travail avec compétence et fiabilité en  
maîtrisant parfaitement l'aspect rédactionnel en français, anglais et allemand. Il réalisait ses  
objectifs à l'entière satisfaction de son employeur et faisait preuve d'initiatives et  
d'implication personnelle. 3) Dans un rapport d'analyse des prestations et objectifs

professionnels/personnels (ci-après : APOP) couvrant la période jusqu'au 31 mars 2014, l'évaluation globale des prestations professionnelles et des prestations personnelles répondaient aux exigences, note C, sur une échelle allant de la note A : ne répond pas aux exigences ; B : répond partiellement aux exigences ; C : répond aux exigences à D : dépasse les exigences. Le sens des responsabilités de M. A\_\_\_\_\_ et sa volonté de s'investir dépassaient les exigences (D). Il devait poursuivre ses efforts pour parvenir à gérer de façon optimale la relation client en direct et notamment lors de situations pouvant devenir conflictuelles. Comme objectif personnel, il était important qu'il parvienne à rester le plus neutre possible avec ses collègues en adoptant un niveau de langage plus neutre. 4) Le 12 juin 2014, un certificat de travail intermédiaire a été remis à M. A\_\_\_\_\_, signé par M. B\_\_\_\_\_, reprenant les termes de celui du 14 novembre 2011. Il portait notamment sur une mission temporaire de dix mois visant l'élaboration, la traduction et la rédaction du site internet de l'entreprise. 5) Dès le 1 er janvier 2015, M. A\_\_\_\_\_ a occupé le poste de « gestionnaire constats » pour lequel il avait fait une postulation interne. 6) Le 14 janvier 2016, Monsieur C\_\_\_\_\_, « responsable marketing & développement d'affaires », et Monsieur D\_\_\_\_\_, « directeur ressources humaines », ont remis un certificat de travail intermédiaire à M. A\_\_\_\_\_, à sa demande. Ce dernier avait renforcé l'unité marketing & développement d'affaires à 50 % du 1 er mars au 31 décembre 2014 pour participer à l'élaboration, la rédaction et au lancement du site internet en anglais notamment. Il avait réalisé les travaux demandés à la pleine et entière satisfaction de l'employeur et était un collaborateur agréable, ayant entretenu d'excellentes relations avec son entourage professionnel ainsi qu'avec les partenaires. 7) Depuis mars 2016, M. A\_\_\_\_\_ a subi en raison d'une pathologie neurologique des incapacités de travail partielles ou complètes pendant 299 jours en 2016, 352 jours en 2017 et 311 jours en 2018. Dès le 3 octobre 2016 et jusqu'au 30 avril 2018, M. A\_\_\_\_\_ a été mis au bénéfice de mesure de réinsertion en économie et de mesures d'ordre professionnel, par décisions de l'office cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : l'OCAS). Ces mesures impliquaient une activité à temps partiel avec une augmentation progressive du taux d'activité en fonction de l'état de santé, le salaire de M. A\_\_\_\_\_ étant pris en charge par l'assurance-invalidité (ci-après : l'AI). 8) Dans le rapport d'APOP couvrant la période du 1 er avril 2014 au 31 décembre 2016, le responsable direct, Monsieur E\_\_\_\_\_, a retenu que l'évaluation des prestations professionnelles de M. A\_\_\_\_\_ dépassaient les exigences (D) et les prestations personnelles répondaient aux exigences (C). Dans le détail des prestations personnelles, six items étaient notés C, un était noté D et l'aptitude à travailler en équipe était notée B. Il était mentionné que les objectifs de 2016 avaient été parfaitement réalisés quand bien même M. A\_\_\_\_\_ s'était absenté quelques mois. 9) Le 28 février 2017, M. A\_\_\_\_\_ a été transféré à sa demande et après postulation au poste de « chargé de mission marketing et développement d'affaires ». 10) Le 18 mai 2018, Monsieur F\_\_\_\_\_, responsable direct de M. A\_\_\_\_\_, a procédé à son évaluation. Le rapport d'APOP, signé uniquement par les deux personnes ayant participé à l'entretien mais non par le supérieur du responsable direct ni par les ressources humaines, indiquait des prestations professionnelles dépassant les exigences et des prestations personnelles répondant aux exigences. Dans le détail, tous les items étaient notés C, sauf deux items, soit le « sens des responsabilités et la volonté de s'investir » ainsi que « l'orientation client et qualité », qui étaient notés D. Le commentaire sur les prestations personnelles indiquait que M. A\_\_\_\_\_ faisait preuve d'une grande rigueur dans ses tâches quotidiennes, n'hésitant pas à aller au-delà du travail demandé pour en assurer une haute qualité. Il menait à bien de nombreux dossiers avec une grande

efficience. Le responsable indiquait la confiance réciproque qui existait ainsi que la collaboration facile et saine avec le collaborateur qui lui-même se sentait en confiance pour développer ses capacités. 11) Le 19 juillet 2018, lors de sa reprise de travail après maladie, à 80 %, Monsieur G \_\_\_\_\_, directeur responsable du service marketing, vente et communication, a eu un entretien de reprise du travail avec M. A \_\_\_\_\_ au cours duquel celui-ci a indiqué avoir mal vécu l'intrusion du service des ressources humaines pendant sa maladie avec des demandes d'avis de droit et de médecin-conseil. Ceci avait été un frein au bien-être. Il précisait qu'il se pourrait que certains jours, en raison de douleurs, il puisse sembler un peu fermé et demandait que cela soit pris en considération. M. G \_\_\_\_\_ a précisé que dans le service, en raison des objectifs ambitieux, chaque collaborateur comptait et que son absence avait dû être absorbée en particulier par les cadres de l'unité. Il avait dès lors besoin d'une attitude générale constructive dans le département. 12) Le 25 juillet 2018, M. G \_\_\_\_\_ a eu un second entretien de « retour d'absence ». M. A \_\_\_\_\_ a indiqué que sa médication était en cours d'ajustement, provoquant encore des nausées et de la souffrance. Il comprenait que sa situation suscite des interrogations quant à la sincérité des déclarations antérieures quant à son implication. Il indiquait qu'il ferait tout pour que le travail soit fait et que la confiance soit maintenue. M. G \_\_\_\_\_ a sollicité des explications quant à la demande de vacances faite du 13 au 26 août 2018. Juste après une longue absence, cela pouvait être mal interprété. La demande ne pouvait pas être acceptée car il n'y avait quasiment plus personne dans le secteur marketing à ces dates. M. A \_\_\_\_\_ a proposé de retirer sa demande et a demandé congé les 3 et 4 septembre 2018 pour déménager. Le rapport d'entretien non communiqué à l'intéressé précisait que celui-ci avait déjà eu des congés pour un déménagement au printemps. 13) Le 9 août 2018, M. A \_\_\_\_\_ a dû être hospitalisé en raison d'une maladie, indépendante de la première. Il a informé son employeur le 9 août 2018 le matin par courriel. 14) Le même jour, Madame H \_\_\_\_\_, « conseillère ressources humaines », a demandé à l'OCAS de réévaluer la situation de M. A \_\_\_\_\_. Malgré un certificat de reprise à 80 %, il apparaissait très difficile pour leur collaborateur d'atteindre ce taux d'activité. 15) Le 10 août 2018, dans un courrier à l'OCAS, faisant suite à un entretien téléphonique, M. A \_\_\_\_\_ s'est dit étonné d'avoir entendu que ses performances et rendements étaient considérés comme insatisfaisants par son employeur. Sa dernière évaluation professionnelle, faite en mai 2018 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, comme les précédentes, était bonne, dépassant même les exigences. 16) M. A \_\_\_\_\_ a retrouvé une capacité de travail partielle de 70 % du 24 août jusqu'au 6 septembre 2018, puis de 80 % du 7 septembre jusqu'au 16 novembre 2018. Dès le 17 novembre 2018, M. A \_\_\_\_\_ a pu reprendre une activité à temps plein. 17) Le 28 septembre 2018, à l'annonce du départ de M. F \_\_\_\_\_, M. A \_\_\_\_\_ a demandé un certificat intermédiaire de travail couvrant la période du 1<sup>er</sup> décembre 2017 au 30 juillet 2018, période pendant laquelle il avait travaillé avec lui. Le 18 octobre 2018, M. F \_\_\_\_\_ a transmis à Mme H \_\_\_\_\_, un projet de certificat de travail intermédiaire reprenant les termes de celui du 14 janvier 2016. S'agissant des relations avec l'entourage, il relevait également la fiabilité, la grande rigueur dans les tâches quotidiennes et les projets confiés, allant au-delà du travail demandé. 18) Le 5 novembre 2018, Madame I \_\_\_\_\_, « directrice ressources humaines » (ci-après : DRH), et Mme H \_\_\_\_\_ ont précisé à M A \_\_\_\_\_ qu'il était mis au bénéfice d'un régime transitoire s'agissant de la comptabilisation des jours d'absence maladie pour laquelle la méthode avait été modifiée. La fin du droit au traitement était fixée au 30 avril 2019 dans son cas, alors que le droit au traitement aurait dû être échu depuis le 28 février 2018, selon le nouveau calcul. Au vu du régime transitoire, il était

important de faire le point sur sa situation professionnelle et les rapports de travail. Une rencontre en vue de clarifier plusieurs éléments du dossier personnel serait faite avant fin novembre 2018. 19) a. Le 6 novembre 2018, dans un courriel adressé à Mme I\_\_\_\_\_, M. A\_\_\_\_\_ s'est inquiété de n'avoir pas reçu un courrier de confirmation de la teneur de l'entretien du 27 août 2018. Il n'avait pas non plus reçu les certificats intermédiaires demandés, alors que M. F\_\_\_\_\_ l'avait déjà remis et que M. E\_\_\_\_\_, son ancien responsable, n'avait pas encore été sollicité par la DRH. b. En réponse, le même jour, Mme I\_\_\_\_\_ a remercié M. A\_\_\_\_\_ de lui « rappeler ses tâches » et indiqué que la question des certificats intermédiaires serait abordée lors de l'entretien de fin novembre. Toutefois, il était rappelé que pour certifier que le travail avait été bien fait, pour décrire quelles tâches avaient été faites, il fallait que le collaborateur ait été présent. Au vu du nombre de jours d'absence ces dernières années, cela serait difficile mais une solution en bonne intelligence serait trouvée. 20) a. Le 8 novembre 2018, par courriel, Mme I\_\_\_\_\_ s'est étonnée auprès de M. A\_\_\_\_\_, du fait qu'il lui avait annoncé le 24 octobre 2018, avoir postulé à l'interne à deux postes différents à plein temps, alors qu'il n'avait pas retrouvé sa pleine capacité de travail. Avec de telles contradictions, elle était en mesure de mettre en doute les certificats médicaux produits. De telles attitudes étaient de nature à rompre tout lien de confiance entre l'employeur et l'employé. b. En réponse, M. A\_\_\_\_\_ a exposé à Mme I\_\_\_\_\_ que ses médecins avaient prévu un retour à 100 % dès le 17 novembre 2018, ce qu'il avait déjà annoncé à ses responsables. En postulant, il avait anticipé cette reprise et était navré de lire que les rapports de confiance puissent être remis en question. 21) Par convocation du 9 novembre 2018, Mme I\_\_\_\_\_ a informé M. A\_\_\_\_\_ d'un entretien le 15 novembre 2018, ayant pour but « de faire le point sur votre situation professionnelle et les rapports de travail ». Madame J\_\_\_\_\_, responsable directe, serait également présente. 22) Par courrier remis en main propres le 29 novembre 2018, les TPG, sous la signature de Mme I\_\_\_\_\_ et M. G\_\_\_\_\_, se sont référés à l'entretien du 15 novembre 2018 au cours duquel des bilans relatifs à l'activité depuis l'engagement au mois d'août 2009, à la volonté de changer de poste à plusieurs reprises au sein des TPG, aux longues interruptions de travail ainsi qu'au comportement et savoir-être avaient été abordés. Les rapports avec les collègues et la hiérarchie avaient été abordés. Il était primordial pour le bon fonctionnement de l'entreprise que les équipes puissent compter sur leurs membres au quotidien avec une présence et des compétences constantes. Il était précisé que : « la fréquence de vos absences a impacté considérablement les missions qui vous étaient confiées. Face à l'irrégularité de votre présence à votre poste de travail, il est difficile de vous confier des tâches à responsabilités. Cette problématique avait d'ores et déjà été relevée dans votre APOP en 2016. Malgré ces aléas hors de la maîtrise des TPG, nous avons toujours répondu à vos demandes de transfert en pensant notamment vous aider à trouver un contexte professionnel adapté et favorable à vos attentes. Il s'est avéré que ces transferts de postes n'ont été que très peu concluants, car vous avez systématiquement démontré une incapacité à vous intégrer au sein des équipes. Votre hiérarchie déplore votre comportement, lequel s'est révélé à plusieurs reprises inadéquat envers vos collègues de travail et responsables, qui a empêché votre intégration dans les équipes et toute poursuite des rapports de service, car une telle situation contrevient de manière objective aux intérêts de l'entreprise. À titre d'illustration, en 2013, vous avez eu des écarts de langage et formulé des critiques méprisantes à l'égard de vos collègues. Ces problèmes de comportement avaient été soulignés une première fois dans votre APOP 2014. En effet, à cette époque, votre supérieur direct au service client et central des appels avait d'ores et déjà alerté votre hiérarchie sur votre comportement inadéquat. Ainsi, dans le

cadre de cette même évaluation, de nouveaux objectifs vous avaient été fixés afin d'améliorer vos compétences relationnelles. Vos objectifs prioritaires étaient de développer votre capacité à travailler en équipe, d'améliorer votre gestion du stress, ainsi que d'améliorer votre manière de communiquer. Malgré cet avertissement et votre changement de poste, votre hiérarchie a, à nouveau, été alertée en 2015 par votre nouveau responsable direct de votre comportement inadéquat. Vous avez une nouvelle fois dénigré et méprisé vos collègues en jugeant ouvertement le travail qui avait été fait par ces derniers. À la fin de l'année 2016, alors que, suite à votre postulation, nous avons accepté de vous transférer, la direction a dû annuler le transfert et vous prendre directement sous sa responsabilité à cause de votre comportement inadéquat envers votre future responsable directe et les collaborateurs de l'équipe que vous deviez intégrer, ce que vous aviez reconnu. Plus récemment encore, votre responsable hiérarchique actuelle nous a fait part d'un incident intervenu alors qu'elle vous avait confié une mission à effectuer avec certains de vos collègues. Il s'avère que vous auriez refusé d'effectuer cette tâche avec les collègues désignés et que ces mêmes collègues ont également indiqué ne pas vouloir faire partie du même groupe de travail que vous en raison de votre attitude ». Ensuite étaient reprochées les complications relationnelles avec le médecin-conseil, une inconsistance dans les propos, comme par exemple lorsque la capacité résiduelle de travail variait entre 20 % et 100 %, M. A \_\_\_\_\_ ayant affirmé à son responsable que celui-ci pouvait compter sur lui mais ayant été absent par la suite. De plus, les vacances et les congés demandés alors qu'un congé déménagement avait déjà été pris du 9 mai au 11 mai 2018 avait déjà eu lieu avec un changement d'adresse. Au début du mois d'août 2018, il avait informé oralement le responsable hiérarchique que dès le 1<sup>er</sup> novembre 2018, une reprise à 100 % aurait lieu, alors qu'à cette date, sa capacité de travail n'était que de 80 %. Une postulation avait été faite en prétendant un retour à 100 % dès le 17 novembre. Cette attitude avait contribué à rompre le lien de confiance avec les supérieures hiérarchiques et les collègues. Il était envisagé de mettre un terme aux rapports de travail sur la base de l'art. 71 du Statut du personnel des TPG du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (ci-après : SP). Un délai pour déposer des observations était fixé au 10 décembre 2018. 23) Dans ses observations du 7 décembre 2018, M. A \_\_\_\_\_ a exposé que, durant ces trois dernières années, malgré les taux partiels d'activité progressifs, il avait effectué des missions, produit des travaux et donné satisfaction à ses responsables, soit Messieurs C \_\_\_\_\_ et F \_\_\_\_\_. Les travaux réalisés pour M. G \_\_\_\_\_ étaient en attente d'appréciation. Il répondait ensuite point par point aux griefs concernant son savoir-être et les relations entretenues avec ses supérieurs hiérarchiques et collègues. Il exposait en détail les différents points concernant les interrogations au sujet de ses incapacités de travail et les dates des reprises d'activité. Il souhaitait la reconsidération de l'intention de licenciement. 24) Le 19 décembre 2018, par décision, déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié le rapport de travail de M. A \_\_\_\_\_ pour le 31 mars 2019. La décision reprenait les éléments développés dans le courrier du 29 novembre 2019. L'attitude de l'employé, démontrée par de nombreux exemples lors des divers entretiens et dans le courrier du 29 novembre 2018, avait contribué à rompre le lien de confiance avec la supérieure hiérarchique et les collègues. Les rapports relationnels compliqués, dénigrants voire méprisants, la difficulté à travailler en équipe, malgré plusieurs fixations d'objectifs, ainsi que l'irrégularité de la présence, étaient autant d'éléments objectifs qui engendraient de fortes complications dans l'organisation du travail quotidien pour une entreprise telle que les TPG et nuisaient au bon fonctionnement de l'entreprise. Les explications fournies le 7 décembre 2018 n'étaient pas de nature à modifier

la situation en lien avec l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise. 25) Le 1<sup>er</sup> février 2019, Monsieur A\_\_\_\_\_, par l'intermédiaire de son conseil, a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de résiliation en concluant, préalablement à l'audition de onze témoins et, principalement, au constat que la décision ne reposait pas sur des motifs dûment justifiés, qu'elle était contraire au droit, qu'il soit proposé aux TPG de le réintégrer et en cas de refus de lui verser une indemnité correspondant à huit mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire, soit CHF 65'832.- avec intérêts à 5 % l'an dès la fin des rapports de travail ainsi qu'au versement d'une indemnité de procédure. Son traitement mensuel en 2019 se montait à CHF 8'229.- brut. Il disposait de bonnes évaluations ainsi que de bons certificats de travail établis au fil des ans. Sa prétendue absence de qualités professionnelles était parfaitement hors de propos pour justifier un licenciement. Les difficultés relationnelles étaient contestées et n'étaient pas établies, son dossier personnel étant exempt de toute critique à cet égard. Il s'entendait parfaitement avec son supérieur hiérarchique jusqu'au 31 octobre 2018, soit quinze jours avant que la volonté de le licencier ne lui soit communiquée. Il n'avait pas rencontré de conflit personnel dans le cadre de son travail, ni n'avait tenu de propos inadéquats, dénigrants ou méprisants. Concernant ses changements de postes, ceux-ci avaient eu lieu après postulation et ne pouvaient, a posteriori et de manière arbitraire, être considérés comme des mesures disciplinaires. Son plan de reprise tel que prévu par ses médecins avait été communiqué en août 2018 aux TPG. Les médecins espéraient une reprise à temps plein le 1<sup>er</sup> novembre 2018 mais elle n'avait eu lieu que le 17 novembre 2018. Sa reprise progressive à temps partiel, ne pouvait être qualifiée de motif justifié pour le prononcé de son licenciement le 19 décembre 2018. 26) Le 15 mars 2019, les TPG ont répondu au recours, concluant à son rejet et préalablement à l'audition de témoins. S'agissant des « absences récurrentes » de M. A\_\_\_\_\_, bien qu'elles soient indépendantes de sa volonté, elles avaient néanmoins nui au bon fonctionnement des différents services affectés par le manque d'un collaborateur ou ses présences sporadiques. La situation ne s'était pas améliorée en 2018, il avait été absent de manière continue sur une très longue période et n'avait pas hésité, avant même son retour, à solliciter de changer de service. Alors qu'il présentait à son employeur un certificat médical mentionnant une capacité de travail réduite, il avait présenté sa candidature pour un poste en indiquant avoir pleinement recouvré la santé. Cette position dénotait un manque de considération pour l'équipe marketing et développement d'affaires dans laquelle il n'avait manifestement pas réussi à s'intégrer. L'irrégularité des présences du recourant avait compromis considérablement le bon fonctionnement des services, ce malgré toutes les mesures prises par les TPG pour diminuer les conséquences négatives de ses absences. Quant aux « problèmes de comportement » du recourant, depuis son entrée en fonction au sein des TPG, il avait à de multiples reprises, sollicité de changer de poste et d'équipe. Les TPG, soucieux de prendre en considération les souhaits de son employé, avaient répondu favorablement dès que possible aux demandes. Les transferts au sein des différents postes ne s'étaient toutefois pas révélés concluants, le recourant ayant systématiquement démontré une incapacité à s'intégrer au sein des équipes. M. A\_\_\_\_\_ s'était montré, à plusieurs reprises, inadéquat envers ses collègues de travail ainsi que ses responsables. En 2013 déjà, il avait eu des écarts de langage et formulé des critiques méprisantes à l'égard de ses collègues. Le certificat du 14 janvier 2016 et son contenu élogieux devaient être hautement relativisés, « le comportement de l'employé était dans sa globalité et sur toute l'activité concernée malheureusement totalement inadéquat ». En sus de son comportement

inadéquat, il avait transmis des informations peu claires, contradictoires ou qui s'étaient révélées inexactes à son employeur. À titre d'exemple alors que sa capacité de travail variait entre 20 et 100 %, il avait assuré son superviseur que ce dernier pourrait compter sur lui dans les semaines à venir. Or, le 24 juillet 2018, l'employé présentait à nouveau un taux d'absence de 100 % pour une journée et le lendemain, il sollicitait des vacances de deux jours les 3 et 4 septembre 2018 pour déménager, alors qu'il avait déjà obtenu un congé les 9 et 11 mai 2018 pour le même motif. Aucune nouvelle adresse n'avait d'ailleurs été communiquée à l'employeur. Dans ses observations, M. A\_\_\_\_\_ ne s'était pas remis en question et les TPG n'avaient eu d'autre choix que de maintenir leur décision de résiliation pour motif justifié. 27) Plusieurs audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes se sont tenues. a. Madame Q\_\_\_\_\_, représentante des TPG, a indiqué que trois motifs principaux motivaient le licenciement, soit les absences de M. A\_\_\_\_\_ ses comportements inadéquats et les informations contradictoires qu'il avait transmises. Il n'était pas contesté qu'il ait pu avoir des problèmes de santé. Dès le 1<sup>er</sup> mars 2016, M. A\_\_\_\_\_ a exposé avoir eu des problèmes neurologiques. Il avait été hospitalisé et manqué six mois avant de reprendre à temps partiel. Ensuite, les médecins lui avaient dit qu'il devait reprendre progressivement, soit à 20, 30, 45 et 50 % entre fin 2016 et début 2018. Il était exact qu'il avait parfois été absent avant 2016, pour des maladies qui n'étaient pas graves et qu'il avait fourni les certificats médicaux habituels. Les TPG ne mettaient pas l'authenticité des certificats médicaux en doute. Il y avait déjà eu 374 jours d'absence entre 2009 et 2015. Concernant les problèmes de comportement reprochés, les TPG se référaient à l'APOP de 2014 qui reprenait ces remarques dans des termes relativement vagues mais les APOP étaient faites pour donner des objectifs et de manière bienveillante. Ce qui était dit dans cette APOP montrait qu'il y avait un problème. Le savoir-être était important pour les TPG. Il présentait un manque de savoir-être dans les rapports interpersonnels avec ses collègues et non pas dans le cadre de la formation qu'il donnait. Il pouvait être dénigrant et ne se rendait pas compte des effets de ses comportements et de ses prises de position sur ses collègues qui étaient blessés. Cela était notamment relevé dans un courriel du 30 novembre 2016 de M. C\_\_\_\_\_ adressé à Messieurs N\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ dans lequel il était indiqué que M. A\_\_\_\_\_ avait tenu des propos irrespectueux à l'encontre de Madame O\_\_\_\_\_, sa future responsable hiérarchique, auprès de ses futurs collègues de l'information voyageur. M. A\_\_\_\_\_ contestait les prétendus problèmes de comportement reprochés. Dans le cadre de son travail, il était notamment chargé d'améliorer ou de changer les procédures et de formuler des propositions. Il ne s'était jamais gêné pour dire ce qu'il pensait pour le bien du service. Il n'avait jamais été transféré mais avait toujours postulé à d'autres postes. Il niait avoir eu des problèmes à s'intégrer dans une équipe, avoir eu des écarts de langage et des critiques méprisantes à l'égard de ses collègues. Il n'avait jamais eu de retour de la part de ses supérieurs à ces sujets. S'agissant des informations contradictoires qu'il aurait transmises, M. A\_\_\_\_\_ les contestait également. Il avait été transparent sur le déroulement des activités et transmettait des courriels à ses supérieurs pour les informer de l'évolution de sa maladie. Il avait communiqué des plans de reprise sous forme de tableaux Excel pour dire quand il allait reprendre le travail et à quel pourcentage. Sa situation avait été suivie par le médecin conseil des TPG. Il avait déménagé en 2018 dans l'immeuble voisin du sien à Saint-Julien et avait ensuite eu une proposition pour un appartement en Suisse, qu'il n'avait finalement pas pris en raison de son état de santé. Comme il avait épuisé les congés pour déménagement, il voulait prendre ce congé sur ses vacances. Les TPG estimaient qu'il avait eu des attitudes contradictoires et difficilement compréhensibles dans le cadre des

déménagements mais pas seulement. Les absences avaient des taux variables et il était difficile de savoir ce qui se passait. Ses taux d'activité changeaient tout le temps. b. M. N\_\_\_\_\_, responsable du service clients aux TPG, avait engagé M. A\_\_\_\_\_ en 2009 et avait été son supérieur direct jusqu'en 2012. Il n'y avait pas eu de problèmes d'absentéisme du recourant à son souvenir. Ses rapports avec le recourant étaient très bons. Ce dernier était collaborant, rapide, créatif, apprenait et exécutait vite. L'entente était satisfaisante avec les autres employés. Il y avait chez le recourant une petite différence entre son savoir-faire et son savoir-être. Le revers de son côté rapide était qu'il avait moins de tolérance ou de patience par rapport à ceux qui étaient moins rapides que lui. Cela avait parfois créé des tensions. Il avait été rendu attentif à ce fait. Il le voyait fonctionner quotidiennement mais n'avait pas d'exemple précis de cas où il l'aurait vu avoir une attitude qui ne soit pas en phase avec la bonne entente ou la bonne collaboration. L'APOP avait pour but de faire évoluer dans la maîtrise de sa fonction le collaborateur et non de le sanctionner. L'APOP de 2014 n'avait pas été rédigée par lui-même ; il était son supérieur « N+2 » à cette époque. La remarque en p. 2 du rapport avant dernier paragraphe visait les situations conflictuelles avec les clients. Au service client, il fallait savoir gérer les attaques de manière calme. Il fallait épauler ou reprendre une situation et cela arrivait peut-être plus souvent avec le recourant qu'avec d'autres employés. La remarque en p. 4 du rapport concernait la tendance de le recourant à vite aller dans le jugement, ce qui pouvait parfois se retourner contre lui après coup par rapport à des termes qu'il aurait utilisés. Cela pouvait être dans le cadre de confiance ou dans le cadre de discussions en aparté ou dans des échanges dans un petit groupe au sein de l'équipe. Il avait eu des échanges réguliers avec les « N+1 » du recourant. Le constat avait été fait que, vu la facilité d'apprentissage de ce dernier, il avait vite fait le tour de la mission et se lassait. Il cherchait donc à effectuer d'autres missions. C'était quelque chose qu'ils avaient tenté de favoriser. Il avait eu l'opportunité de faire un stage en 2014. Il avait beaucoup de compétences professionnelles mais il était plus un individualiste qu'un coéquipier. Dans une équipe, il était difficile à gérer. c. M. F\_\_\_\_\_ avait signé une lettre de recommandation pour le recourant qui avait travaillé sous sa responsabilité entre juin 2017 et janvier 2019. Il travaillait aux TPG depuis 2008 et connaissait le recourant avant juin 2017 et le côtoyait professionnellement de manière occasionnelle. C'était un collègue mais pas un ami. Les absences de M. A\_\_\_\_\_ étaient justifiées pour des raisons de maladie. Il avait été particulièrement absent mais pas au point de désorganiser le service. Il n'avait jamais été le témoin d'éventuels comportements inadéquats de la part du recourant et n'avait pas non plus entendu parler de tels faits. Il ne l'avait jamais vu agressif, désagréable ou très impatient avec des collègues ou des personnes extérieures. Il n'était pas au courant d'éventuelles informations contradictoires qui auraient été données par le recourant à sa hiérarchie. Il n'avait pas eu de problème à s'intégrer au sein du groupe à son arrivée. Il n'était pas au courant du fait que le recourant n'aurait pas pu être attribué à d'autres groupes, avant d'être attribué au sien, parce que les gens ne voulaient pas travailler avec lui. d. M. C\_\_\_\_\_ avait travaillé aux TPG de 2008 à 2017. Il avait fait une lettre de recommandation pour le recourant le 11 octobre 2019. Il avait été son responsable de décembre 2016 à juin 2017, pendant six mois et ils se connaissaient de vue avant uniquement et ne savait rien de son travail, ses absences ou comportement. Lors de l'entretien d'embauche, le recourant avait été franc s'agissant de ses problèmes de santé qui pouvaient affecter sa présence physique. Il pouvait faire des crises assez spectaculaires en raison de ses problèmes de santé et avait besoin d'une piqûre qui nécessitait parfois l'intervention d'une infirmière. Il avait le souvenir d'un collaborateur qui n'était pas là à

plein temps mais qui avait fait du travail de qualité. Il avait envisagé de le faire travailler avec une collaboratrice mais il n'y avait pas eu de « feeling » entre eux mais cela n'était pas dû au recourant. Il s'était rendu compte après coup que cette cadre, soit Mme O \_\_\_\_\_, avait eu des problèmes avec l'ensemble de ses « N-1 ». Il n'avait jamais vu le recourant désagréable, impatient ou agressif. Il n'avait jamais eu l'impression qu'il transmettait des informations contradictoires. Le seul sentiment qu'il avait eu c'était qu'il voulait ancrer sa place au sein d'une équipe. C'était un collaborateur compétent et il avait de bons contacts avec ses collègues. Bien qu'il ait quitté les TPG après l'échec d'une postulation, il n'avait plus d'amertume à l'encontre des TPG. e. Monsieur L \_\_\_\_\_, analyste marketing, avait été collègue du recourant entre 2017 et 2018 dans le même service, travaillait aux TPG jusqu'au 31 mars 2020 et était en arrêt maladie. Il savait par le recourant qu'il avait des problèmes de santé et était souvent absent. Il se souvenait d'un épisode où il avait eu une crise de tétanie lors d'une séance avec Madame J \_\_\_\_\_ qui était leur cadre supérieure. C'était assez impressionnant. Il n'avait jamais constaté de comportements inadéquats ni entendu de ton un peu cassant ou méprisant avec des collègues et n'avait jamais assisté à des comportements déplacés de sa part. Il ne savait pas s'il avait transmis des informations contradictoires à sa hiérarchie. C'était un collègue agréable et il n'avait jamais eu de problèmes avec lui. Il ne pouvait pas juger son travail, mais il avait eu de bons échos. Sur question des TPG, il a répondu n'avoir pas eu d'échos selon lesquels il y aurait eu des comportements inadéquats. Il était en litige avec les TPG actuellement. f. Monsieur M \_\_\_\_\_ était employé des TPG depuis le 1<sup>er</sup> août 1989, d'abord comme chauffeur puis comme webmaster et actuellement à l'information voyageurs. Il avait travaillé avec le recourant pendant la conception du nouveau site internet pendant une année ou une année et demi et avait continué ensuite occasionnellement jusqu'à son départ des TPG le 31 mars 2019. Il connaissait les problèmes de santé du recourant et avait assisté à l'une de ses crises. Il n'avait jamais constaté de comportements inadéquats ni que le recourant aurait utilisé de ton sec ou méprisant, ni avec lui ni avec des collègues, tels que reprochés par les TPG. C'était un collègue très agréable. Il ne savait rien au sujet d'informations contradictoires qui auraient été transmises à la hiérarchie. Il n'avait pas eu d'informations négatives des collègues de l'information voyageurs. Sa supérieure était Mme O \_\_\_\_\_ et elle n'avait jamais parlé négativement du recourant. Il était président de l'association du personnel administratif des TPG. g. Monsieur P \_\_\_\_\_ travaillait aux TPG depuis 1999 et s'occupait de toute la partie points de vente externes aux TPG. Il n'avait pas travaillé directement avec le recourant mais l'avait côtoyé. Il s'agissait d'un très bon collègue qui était aussi un copain mais qu'il ne voyait plus depuis qu'il avait quitté les TPG. Avant, ils ne travaillaient pas toujours sur le même site. Le recourant était absent pour des raisons de santé. Il en avait même parfois parlé avec lui. Il n'avait jamais constaté des comportements inadéquats au travail. M. A \_\_\_\_\_ n'avait jamais été sec ou méprisant avec des collègues, au contraire. Celui-ci l'avait aidé alors qu'il était détaché pour une mission et s'était montré disponible. Il ne parlait pas de lui avec d'autres collègues et n'avait pas eu d'échos. Il ne savait rien à propos d'informations contradictoires qu'aurait données M. A \_\_\_\_\_ à sa hiérarchie. Il savait qu'il avait postulé une fois par la voie normale à un autre poste. h. M. G \_\_\_\_\_, directeur au TPG depuis avril 2017, a été entendu à titre de renseignement. Le recourant avait été le collaborateur de certains de ses cadres, soit MM. C \_\_\_\_\_ et F \_\_\_\_\_ et Mme J \_\_\_\_\_. Le problème principal qu'il avait pu constater avec le recourant était un problème d'absences qui étaient « conséquentes et répétitives ». Vers la fin, il s'agissait plus d'un « programme d'occupation » que d'un véritable travail. Cela gênait le service en

terme de productivité, mais était également une source de conflits et de tensions avec d'autres collaborateurs. Il n'avait pas constaté directement de comportement inadéquat. Mme J\_\_\_\_\_ lui avait rapporté un épisode aux environs de juin 2018 qui émanait d'une collaboratrice. M. A\_\_\_\_\_ aurait dit : « pour qui elle se prend ». Il n'avait jamais entendu parler d'insultes ou de propos sexistes ni d'autre comportement inadéquat. Mme J\_\_\_\_\_ avait de la peine à travailler avec lui, elle le lui avait dit. Elle était peu encline à travailler systématiquement avec quelqu'un qui l'avait critiquée par derrière. Le problème fondamental était les absences. On pouvait difficilement confier des tâches qui étaient importantes en cas d'absences répétées. Certes, les évaluations du recourant étaient bonnes mais le secteur avait évolué, passant d'un marketing de service à un marketing commercial et les exigences après son arrivée étaient devenues plus importantes depuis fin 2017. Le recourant était compétent dans la première phase mais ne l'était plus dans la deuxième. i. M. E\_\_\_\_\_, responsable administratif, travaillait aux TPG depuis novembre 2010 et avait été le responsable direct du recourant entre janvier 2015 et novembre 2016, au service des constats et back office. Il avait constaté des problèmes d'absences nombreuses. Ces absences avaient un fort impact sur l'équipe de sept personnes. M. A\_\_\_\_\_ n'aimait pas les tâches répétitives ; il avait dit que ce type de travail ne correspondait pas à ses compétences. Il appréciait plus de répondre aux clients. Ses collègues ressentaient une sorte de malaise. Il n'y avait pas eu en sa présence de remarques désagréables. Les collaboratrices remontaient vers lui que c'était compliqué de travailler avec le recourant et qu'il avait parfois des remarques blessantes. Il n'avait pas d'exemple concret. L'attitude qui posait problème était qu'il partait sans dire pour combien de temps, ce qui désorganisait le service. Il ne lui avait pas été reporté de mots blessants au guichet et au téléphone. Il y avait eu un épisode de remarque blessante aux dépens d'une collaboratrice handicapée et de son bureau avec plateau mobile. Il ne savait pas exactement ce qui avait été dit, la personne lui avait fait un courrier et l'affaire en était restée là. Au sujet de cet épisode, M. A\_\_\_\_\_ a répondu qu'il avait dit qu'il aimerait avoir le même genre de bureau car il était aussi handicapé à l'époque. La personne concernée était une amie et il contestait avoir fait une remarque blessante. M. E\_\_\_\_\_ a encore ajouté que le recourant ne cachait pas qu'il avait envie de changer de travail. Il était compétent dans un domaine très précis qui était la rédaction et travaillait rapidement et précisément dans ce domaine. Il était intelligent et rapide et comprenait mal que les autres le soient moins selon lui. Il pouvait se montrer blessant dans ces circonstances. C'était une ambiance, mais il n'y avait pas de propos précis. Il n'était pas fait pour travailler en équipe. Il s'absentait sans dire combien de temps et cela se répercutait sur ses collègues qui trouvaient que son attitude manquait de considération à leur égard. Bien qu'il soit en copie d'un courriel du 30 novembre et 2 décembre 2016, il ne se souvenait pas de cet épisode. Il y avait une relation spécialement problématique entre le recourant et Mme K\_\_\_\_\_, qui posait problème en soi et qui avait été licenciée. M. A\_\_\_\_\_ avait écrit un courrier disant qu'il était victime de harcèlement de la part de Mme K\_\_\_\_\_. Mais il avait également des tensions avec d'autres personnes. j. Mme I\_\_\_\_\_, qui travaillait aux TPG depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 en qualité de DRH, a été entendue à titre de renseignement. Concernant les absences, « cela devenait problématique pour la ligne ». Il y avait eu des contacts avec l'AI mais le recourant avait dit que sa santé allait mieux et qu'il ne voulait pas bénéficier des prestations de l'AI. Les absences qui diminuaient puis augmentaient posaient des problèmes au service. Quand il allait mieux, il s'engageait en disant que l'on pouvait compter sur lui, mais tout d'un coup, il était à nouveau absent ou en capacité restreinte. Elle n'avait jamais été témoin de

comportements inadéquats mais en avait entendu parler. Il y avait un faisceau d'indices qui démontraient que quelque chose n'allait pas. Le recourant avait des positions contradictoires. Il postulait à un poste à 100 % à l'interne mais ne pouvait travailler qu'à 80 % selon son certificat médical. Sa manière de se comporter en rapport avec ces faits était inadéquate. M. E\_\_\_\_\_ était venu lui parler directement d'une attitude « totalement dénigrante qu'il avait eue avec ses collaborateurs » et il y avait un tableau qui récapitulait ces comportements. Dans son premier poste, le recourant était compétent et ses APOP étaient positives mais il y avait des problèmes comportementaux. Sa responsable avait essayé d'avoir des discussions avec lui car il ne s'en rendait pas forcément compte. Dans les APOP, il y avait à chaque fois un commentaire mentionnant ce problème. Elle n'avait pas d'exemple précis à donner. Elle n'avait jamais entendu parler d'un problème avec une dame handicapée. M. E\_\_\_\_\_ faisait des constats et demandait au recourant de modifier son comportement mais il ne se remettait pas en question. Une fois, M. A\_\_\_\_\_ devait être transféré dans le service de M. F\_\_\_\_\_ et ce n'avait pas été possible car il avait été très dénigrant avec une personne qui devait travailler dans la même équipe. En cas d'absences, il était arrivé de tenter de replacer un employé dans un autre service mais le recourant était précédé d'une telle réputation que plus personne ne voulait travailler avec lui ; cela était devenu très problématique. Le but des APOP était d'encourager le collaborateur à atteindre les objectifs et de le « tirer en avant ». Il n'y avait pas vraiment de mauvaises notes mais des remarques dans la rubrique « commentaires ». La cause principale du licenciement du recourant était son absentéisme et aucune solution n'avait pu être concrétisée avec l'AI, notamment parce que le recourant allait mieux et que ses médecins avaient attesté de sa capacité de travail. Le témoin a précisé : « Nous avons souvent des problèmes car les collaborateurs ne voulaient pas déposer de demande AI alors que l'AI le demandait ». M. A\_\_\_\_\_ a précisé qu'il avait déposé une demande d'AI partielle en août 2016 mais elle avait été refusée fin 2018, sauf erreur, car les rapports médicaux concluaient à l'absence de séquelles à la suite de sa maladie. 28) Le 17 mars 2020, les TPG ont déposé des observations après enquêtes, persistant dans leurs conclusions. Les absences du recourant n'étaient pas contestées et leur fréquence avait impacté considérablement les missions qui lui étaient confiées. Tous les témoignages étaient concordants à cet égard. Il avait été en incapacité de travail, à tout le moins partiellement, pendant 960 jours, soit 85 % du temps depuis 2016. Il fallait préciser que la maladie du recourant s'était manifestée à plusieurs reprises, sous forme de crises, sur son lieu de travail, nécessitant l'intervention de ses collègues. Le motif fondait à lui seul le licenciement dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise. Par surabondance de moyens, il y avait également des problèmes relationnels, des comportements inadéquats ainsi que des informations contradictoires transmises par le recourant. Les APOP démontraient que le recourant avait toujours présenté un problème de « savoir-être » dans les rapports avec ses collègues. Des exemples concrets avaient été établis par témoignage. Les informations contradictoires données avaient également été établies. 29) Le 17 mars 2020, le recourant a persisté dans ses conclusions. La maladie constituait un élément inhérent à la personnalité et le congé donné pour ce motif était abusif. Il ne niait pas avoir été gravement atteint dans sa santé en 2016 par une pathologie neurologique, ce qui avait engendré des périodes d'incapacité de travail et des périodes de travail à temps partiel. Au moment du licenciement toutefois, cette pathologie n'avait plus d'impact sur les rapports de travail. Il était guéri et avait recouvré sa pleine capacité de travail. Sa maladie apparaissait a posteriori comme un motif de licenciement abusif. S'agissant des aspects relationnels, aucune pièce ni élément concret

permettant d'établir ce motif n'avait été établi. Il n'avait jamais fait l'objet de la moindre lettre ou du moindre rappel à l'ordre ou mesure pour un quelconque motif lié à ses prestations ou à son comportement. Il avait reçu au moment de son départ de la part de nombreux collègues des courriels témoignant du plaisir que ceux-ci avaient eu à collaborer avec lui. Il produisait deux lettres de recommandation de MM. C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ du 10 octobre 2019, indiquant notamment qu'il avait eu d'excellentes relations avec son entourage professionnel. Ses comportements prétendument contradictoires n'étaient pas évoqués dans le cadre de la décision contestée. De surcroît, ils étaient contestés et expliqués en détail. En refusant de lui remettre un certificat de travail en temps utile, les TPG l'avaient entravé dans ses recherches d'emploi et il avait dû requérir de ses anciens supérieurs des lettres de recommandation. Un an après la fin des rapports de travail, il n'avait toujours pas retrouvé d'emploi. L'indemnité maximale était pleinement justifiée si sa réintégration était refusée. 30) La cause a ensuite été gardée à juger. 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 LTPG (art. 2 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 - 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 (CO, Code des obligations - RS 200), 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. Aux termes de l'art. 63 al. 1 SP, la direction peut décider un changement temporaire ou définitif de l'affectation de l'employé lorsque des raisons médicales rendent un tel changement nécessaire en regard des exigences du service. Conformément à l'art. 69 SP, si, pour des raisons médicales, un employé ne peut plus exercer sa fonction et qu'il s'est avéré impossible de le reclasser dans l'entreprise, l'autorité d'engagement peut mettre fin aux rapports de service (al. 1). Les raisons médicales doivent être dûment établies par le médecin-traitant de l'employé, en collaboration avec le médecin-conseil désigné par la direction (al. 2). f. 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). g. 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 10<sup>ème</sup> année. h. 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, lors de la fin des rapports de travail des employés (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 : une attitude ayant contribué à rompre le lien de confiance avec la supérieure hiérarchique et les collègues ; les rapports relationnels compliqués, dénigrants voire méprisants, la difficulté à travailler en équipe, malgré plusieurs fixations d'objectifs, ainsi que l'irrégularité de la présence du recourant en raison d'absences dues à la maladie. Il convient donc de déterminer si l'existence d'un motif dûment justifié pour procéder à la résiliation des rapports de service, est établie en l'espèce. 6) S'agissant de l'attitude du recourant qui serait propre à rompre le lien de confiance, la décision indique qu'elle serait démontrée par les « nombreux exemples » fournis lors des divers entretiens ainsi que dans le courrier du 29 novembre 2018. S'agissant des entretiens que mentionnent les intimés pour fonder leur décision, seuls deux rapports d'entretien rédigés par M. G \_\_\_\_\_, lors de la reprise du travail à 80 % le 19 juillet 2018 et du retour d'absence d'un jour, le 25 juillet 2018, figurent au dossier mais n'avaient pas été communiqués au recourant. C'est sur la base de ces deux rapports que, dans leur courrier du 29 novembre 2018, les TPG relèvent l'inconsistance dans les propos qui aurait affecté le rapport de confiance, avec pour exemple le fait que le 19 juillet 2018, « lorsque la capacité résiduelle de travail variait entre 20 % et 100 % », lors d'un entretien de retour, le recourant avait réitéré sa volonté d'être présent et d'être confiant pour revenir au taux contractuel. Il s'était même engagé à compenser d'éventuelles absences en lien avec les soins à recevoir. Toutefois, le 24 juillet 2018, il avait été absent à 100 % pour une journée. Il ressort de ce qui précède, que l'employeur reproche au recourant de ne pas avoir prévu à l'avance une absence pour incapacité de travail qu'il a

subie, d'une durée d'une journée et, de façon plus générale, d'avoir, en lien avec ses incapacités de travail, des absences de taux et de durée variables. En lien avec ces incapacités, il faut constater que les intimés ne mettent pas en doute les certificats médicaux produits ni ne reprochent au recourant la violation d'une obligation découlant du statut, tel que l'annonce à faire en cas d'absence (art. 18 SP), par exemple. Or, en principe, il n'est évidemment pas possible pour l'employé malade de déterminer sa capacité de travail pour le futur, sans l'avis de son médecin traitant, en lien avec une affection médicale pour laquelle il est suivi et pour laquelle ce dernier atteste régulièrement du taux d'activité résiduel en fonction de l'évolution de la maladie. Le suivi médical lui-même n'est d'ailleurs pas mis en cause directement, en l'espèce. En outre, les témoins ont attesté que le recourant subissait des crises sur son lieu de travail ce qui démontre le caractère particulièrement imprévisible de sa capacité résiduelle de travail pendant cette affection. Il convient également de relever à ce sujet une reprise à 100 % de l'activité depuis novembre 2018, ce qui n'est pas contesté. Les reproches en lien avec cet état de fait, retenus par l'employeur comme démontrant une attitude du recourant propre à rompre le lien de confiance, tombent dès lors à faux. Quant aux remarques faites par les intimés, par les voix de Mme I\_\_\_\_\_ et de M. G\_\_\_\_\_, concernant une demande de congé de deux jours, faite par le recourant pour un déménagement, alors qu'il avait déjà bénéficié d'un tel congé au cours de la même année 2018, elles tombent également à faux. En effet, il ne saurait être reproché au recourant, par son employeur, de déménager, même plusieurs fois par année et la question du congé octroyé par l'employeur est clairement réglée par le SP. Sur cette question, aucun comportement contraire aux obligations découlant des rapports de service ne saurait être retenu à l'encontre du recourant. Finalement, les reproches en lien avec des postulations internes faites pour des postes à 100 % alors que le recourant n'avait pas encore retrouvé sa pleine capacité de travail, sont sans substance. En effet, la reprise à 100 % était déjà envisagée par le médecin traitant et un plan de reprise avait été communiqué aux intimés en août 2018 déjà.

7) Un second motif retenu par l'employeur porte sur le comportement du recourant. Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé ( ATA/783/2014 du 7 octobre 2014 ; ATA/368/2012 du 12 juin 2012). La décision retient que le recourant aurait eu des relations compliquées, dénigrantes voire méprisantes avec ses collègues ainsi qu'une difficulté à travailler en équipe, et cela malgré plusieurs fixations d'objectifs. Il avait été informé à maintes reprises par ses différents managers de difficultés relationnelles globales avec ses collègues de travail et ses supérieurs. L'APOP de mars 2014 mettait ce problème clairement en exergue ainsi que les diverses difficultés d'adaptation au sein des équipes. Les managers l'avaient rendu attentif à cela et des objectifs dans ce sens avaient été fixés, notamment dans l'APOP de mars 2014. Les intimés mentionnent uniquement l'APOP de mars 2014, laquelle retenait comme objectif personnel d'adopter un niveau de langage plus neutre en évitant d'émettre de jugement envers les personnes qui n'ont pas la même motivation ou les mêmes compétences. À la lecture des APOP, aucune autre mention qui pourrait être mise en lien avec ce reproche concernant le comportement du recourant ne peut être trouvée. Cet objectif, qui n'est pas repris dans les APOP ultérieurs, faisait suite à une évaluation qui doit être qualifiée de bonne puisque tous les items étaient évalués comme répondant aux exigences et que le sens des responsabilités et la volonté de s'investir étant même évaluées comme dépassant les exigences. Ainsi, le commentaire indiquant que

dans « sa nouvelle mission Monsieur A\_\_\_\_\_ aura pour objectif prioritaire le développement de ses compétences relationnelles », ne permet pas de retenir, comme le font les intimés dans leur décision, qu'il aurait eu des rapports relationnels compliqués, dénigrants voire méprisants avec ses collègues et, a fortiori, pas après la période évaluée, soit dès décembre 2014. S'agissant d'une difficulté à travailler en équipe, une notation « répond partiellement aux exigences » (B) est faite dans l'APOP de décembre 2016 mais pas dans celle de 2014 ni celle de 2017. Aucun commentaire lié aux prestations personnelles et au travail en équipe ne figure cependant dans l'APOP de 2016 qui est globalement bonne puisque les autres items sont notés comme répondant aux exigences ou dépassant les exigences pour le sens des responsabilités et la volonté de s'investir. Quant aux témoignages recueillis lors de l'instruction, M. E\_\_\_\_\_, responsable du recourant de janvier 2015 à novembre 2016, et son responsable antérieur, M. N\_\_\_\_\_ ont émis des critiques quant au comportement du recourant dans son activité professionnelle. Ces critiques correspondent en substance aux remarques figurant dans les APOP de décembre 2014 et 2016, vues ci-dessus, les témoins en étant les auteurs. Les autres témoins, collègues du recourant, n'ont relevé aucun problème de comportement. Parmi ses responsables ultérieurs, MM. C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont relevé qu'ils ne l'avaient jamais vu agressif, désagréable ou impatient. Le certificat de travail intermédiaire du 14 janvier 2016 ainsi que la lettre de recommandation du 11 octobre 2019 de M. C\_\_\_\_\_ retiennent d'excellentes relations avec son entourage, comme le fait M. F\_\_\_\_\_ dans son projet de certificat de travail intermédiaire de 2018, dans sa lettre de recommandation du 11 octobre 2019 et dans son APOP de mai 2018 qui parle d'une collaboration facile et saine avec le recourant. Mme I\_\_\_\_\_ qui admet, comme M. G\_\_\_\_\_, n'avoir jamais été témoin de comportements inadéquats, disent les deux en avoir entendu parler, sans pour autant documenter ces dires. À la lecture des APOP, l'affirmation de Mme I\_\_\_\_\_ qu'il y avait chaque fois un commentaire sur le problème comportemental du recourant doit être relativisée puisque seule l'APOP de 2014, globalement bonne, faisait état d'un objectif lié à la neutralité du ton à utiliser et celle de 2016, au fait que le travail en équipe ne correspond pas aux exigences, comme vu ci-dessus, sans toutefois que cela soit rattaché à des faits précis. Après novembre 2016, aucun autre reproche ne figure dans le dossier, en lien avec le comportement du recourant, envers ses collègues, dans une équipe ou envers ses supérieurs. Il appert ainsi que les allégations des intimés, concernant les graves et persistants problèmes relationnels du recourant, ne reposent pas sur des évaluations faites par les supérieurs du recourant au cours de sa carrière, à part deux points qui ne peuvent toutefois être qualifiés de graves, pour la période allant jusqu'à novembre 2016, puisqu'ils n'ont pas été suivis ni de nouvelles constatations dans les APOP ultérieures, ni de fixations d'objectifs dans les domaines relationnels, ni encore d'avertissements ou de tout autre forme d'évaluation négative. Les reproches étant soit contredits par les faits établis par témoignages durant l'instruction, soit dénués de toute précision et de substance, il n'est pas possible de considérer comme établie une récurrence de difficultés relationnelles qui compliqueraient véritablement le rapport de travail et interféreraient dans l'organisation du travail des services et de l'entreprise, telle que retenue dans la décision. 8) Le troisième motif de licenciement réside dans les absences du recourant pour raison de santé, qui empêcheraient le bon fonctionnement de l'entreprise. Or, force est de constater que ces absences, liées à deux affections médicales, étaient terminées au moment de la résiliation et qu'elles ne sont pas en lien avec la situation professionnelle du recourant. Le recourant a pu reprendre son activité à 100 % le 17 novembre 2018, après une reprise progressive à 80 % dès juillet 2018, interrompue par une

hospitalisation début août 2018 et une nouvelle reprise à 70 % dès le 24 août 2018. En outre, le recourant a indiqué que l'AI avait refusé d'intervenir depuis cette reprise, en l'absence de séquelles liées à l'affection subie, ce qui n'est pas contesté par les intimés. Le motif invoqué par l'employeur comme étant prévalent n'existait ainsi plus au moment du licenciement. De plus, le SP prévoit une fin des rapports de travail spécifique pour raison médicale à l'art. 69 SP, procédure qui n'a pas été suivie par les intimés. Il n'était dès lors pas possible pour l'employeur de retenir que les problèmes de santé dont a souffert le recourant et qui étaient terminés au moment du licenciement constituaient un motif dûment justifié de licenciement, au sens de l'art. 71 SP. 9) Compte tenu des considérants qui précèdent, il appert que la résiliation n'est pas fondée sur un motif dûment justifié au sens de l'art. 71 al. 1 SP. Cette conclusion implique qu'il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant si le motif principal invoqué constitue également un motif abusif au sens de l'art. 336 CO (art. 71 al. 3 SP). 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 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 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2). Dans ses observations du 7 décembre 2019, faites en réponse au courrier du 29 novembre 2018 dans lequel les intimés indiquaient leur volonté de procéder à la résiliation des rapports de service, le recourant a demandé que les TPG reviennent sur leur décision. Il a ensuite déposé un recours contre la décision du 19 décembre 2018, concluant à l'annulation de la résiliation. Il faut dès lors considérer qu'il s'est opposé valablement au licenciement au sens de l'art. 71 al. 2 SP, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par les intimés, lesquels ont rendu une décision ne mentionnant que la voie de recours auprès de la chambre de céans prévue par l'art. 89 SP. Toutefois, les intimés ne se sont pas prononcés sur la possibilité d'une réintégration. Partant, celle-ci sera proposée (art. 72 al. 1 SP). En cas de refus de réintégration, les TPG devront transmettre leur décision à la chambre administrative pour que celle-ci fixe l'indemnité due, en application de l'art. 72 al. 1 SP. 11) Ce qui précède, conduit à l'admission partielle du recours. Aucun émoluments ne sera perçu bien que les TPG succombent (art. 87 al. 1 2<sup>ème</sup> phrase 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 1<sup>er</sup> février 2019 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision des Transports Publics Genevois du 19 décembre 2018 ; au fond : l'admet partiellement ; annule la décision du 19 décembre 2018 des Transports Publics Genevois ; propose la réintégration de Monsieur A\_\_\_\_\_ au sein des Transports Publics Genevois ; ordonne aux Transports Publics Genevois, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de transmettre leur décision à la chambre administrative pour fixation d'une indemnité ; dit qu'il n'est pas perçu d'émoluments ; alloue une indemnité de procédure de CHF 2'000.- à Monsieur A\_\_\_\_\_ 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 Malek Adjadj, avocat des Transports Publics Genevois. Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, M. Verniory, Mmes Payot Zen-Ruffinen et Cuendet, M. Mascotto, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière : C. Marinheiro la présidente siégeant : F. Krauskopf Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.