RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3454/2020-FPUBL **ATA/293/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 mars 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Sophie Guignard, avocate

contre

TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS
représentés par Me Constansa Derpich, avocate

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né en 1970, a été engagé en qualité de conducteur dès le 1er décembre 1991 par les Transports publics genevois (ci-après : TPG).

2) Entre 1995 et 2004, M. A_____ a été convoqué à plusieurs reprises par sa hiérarchie à des entretiens pour divers manquements, dont notamment des arrivées tardives et des absences.

3) Par décision du 8 septembre 2004, l'intéressé a fait l'objet d'une mise à pied de trois jours.

4) Par courrier du 15 octobre 2004, le médecin-conseil des TPG (ci-après : le médecin-conseil) a informé ces derniers que M. A_____ n'était pas apte à la conduite de véhicules et qu'il devait faire l'objet d'investigations complémentaires prochainement.

5) M. A_____ a été détaché auprès du service de surveillance du réseau des TPG du 19 octobre au 7 novembre 2004, puis auprès du service des ventes à compter du 21 février 2005.

6) M. A_____ a été convoqué à des entretiens en date des 16 mars et 24 novembre 2006 en raison de certains manquements.

7) Le médecin-conseil a adressé des courriers aux TPG en date des 9 mai et 31 août 2006, relevant que certaines valeurs biologiques et cliniques de M. A_____ n'étaient pas normales, avant d'indiquer le 19 octobre 2006 que les examens pratiqués étaient rassurants et que son aptitude à la conduite était « réactivée ».

8) Par courrier du 12 mars 2007, le médecin-conseil a indiqué aux TPG que les paramètres tant cliniques que paracliniques de M. A_____ étaient à nouveau perturbés, et qu'il souhaitait revoir l'intéressé à l'issue d'un délai de trois mois.

9) Par décision du 22 mai 2008, M. A_____ a fait l'objet d'une mise à pied de deux jours pour des arrivées tardives, des « avances sur horaire » et un dépassement de la vitesse maximale autorisée.

10) Le 2 juillet 2009, M. A_____ a été convoqué à un entretien par sa hiérarchie à la suite d'un dépassement de la vitesse autorisée.

11) Le 5 juillet 2012, le médecin-conseil a informé les TPG que M. A_____ présentait des analyses répétées, effectuées en février et juin 2012, parlant pour

une consommation d'alcool excessive régulière incompatible avec la conduite professionnelle.

12) Le 5 décembre 2012, les TPG et M. A_____ ont conclu une convention par laquelle l'intéressé s'engageait à suivre un sevrage ambulatoire du 1er novembre 2012 au 30 juin 2013, avec l'aide de son médecin traitant et de la fondation B_____, spécialisée dans les addictions. Cette démarche s'inscrivait dans le but d'arrêter sa consommation d'alcool.

Au terme de cette période, un bilan global des prestations serait effectué ainsi qu'un bilan médical auprès du médecin-conseil. En cas d'appréciations satisfaisantes et d'une reconnaissance d'aptitude physique et psychique, la convention serait clôturée. Si les résultats d'analyse ne répondaient pas aux attentes de l'entreprise ou en cas de rechute même au-delà de la période de huit mois, la direction appliquerait l'art. 71 du Statut du personnel (ci-après : SP).

13) Le 18 mars 2013, le médecin-conseil a indiqué aux TPG que M. A_____ pouvait reprendre la conduite de véhicules.

14) Le 2 septembre 2013, le médecin-conseil a informé les TPG que l'adhésion au traitement de M. A_____ n'était pas bonne et que plusieurs contrôles démontraient des valeurs trop élevées pour un chauffeur professionnel transportant régulièrement des passagers.

Il préconisait notamment la mise en place de contrôles inopinés sur la place de travail de M. A_____, associés à des contrôles d'alcoolémie pendant ses tours de service afin de s'assurer d'une totale abstinence au volant. Pour ce faire, la convention devait être prolongée. Le non-respect des valeurs d'abstinence entraînerait immédiatement son incapacité de travail comme conducteur.

15) Lors d'un contrôle inopiné survenu le 30 septembre 2013, l'alcoolémie de M. A_____ était négative.

16) Suite à un entretien survenu le 25 mars 2014, les parties ont décidé d'un commun accord de prolonger la convention conclue le 1er novembre 2012 jusqu'au
30 juin 2014.

17) Le 28 avril 2014, la fondation B_____ a informé le médecin-conseil que M. A_____ avait interrompu, de manière unilatérale, son suivi dans leur centre.

18) Le 14 mai 2014, le médecin-conseil a informé les TPG que M. A_____ était dans « une phase favorable », et que ce dernier se sentait confiant dans le suivi de son abstinence. Il avait toutefois mis en garde l'intéressé contre les risques de rechutes, avec le danger de perte immédiate de son emploi. Par

prudence et conformément à la loi, il garderait une surveillance sur les toxiques de M. A_____ lors des futurs examens de renouvellement.

19) Le 20 juillet 2014, le médecin-conseil a confirmé aux TPG que lors du dernier contrôle biologique, les résultats étaient « dans les limites de la norme ».

20) Le 3 novembre 2014, le médecin-conseil a confirmé l'abstinence de M. A_____.

21) Le 9 décembre 2014, les TPG ont indiqué à M. A_____ que la convention établie le 1er novembre 2012 était arrivée à son terme. Il était rendu attentif au fait que l'investissement auquel ils avaient consenti ne serait pas réitéré. Ils espéraient qu'il maintiendrait dans la durée les efforts qu'il avait fournis pour rétablir sa situation médicale.

22) Selon un certificat médical établi par un médecin-conseil le 29 mai 2017, M. A_____ était apte à la conduite.

23) Le 25 juin 2020, M. A_____ a été reçu par sa hiérarchie en entretien, au cours duquel il a signé un document intitulé « déclaration et autorisation à la collecte de renseignement et libération du secret médical ».

À teneur de ce document, M. A_____ acceptait notamment de se soumettre à des contrôles médicaux périodiques ou inopinés, lesquels pouvaient impliquer des prélèvements de sang et d'urine. Il donnait, entre autres, son accord à ce qu'une éventuelle consommation d'alcool excessive découverte lors d'un examen soit investiguée et suivie par l'un des médecins-conseils mandatés par les TPG, et à ce que ce dernier communique aux TPG son aptitude et/ou capacité de travail.

24) Le 14 juillet 2020, M. A_____ a été soumis à un contrôle médical inopiné auprès du médecin-conseil des TPG.

Il ressort du rapport d'analyses sanguines du 15 juillet 2020 que son taux d'alanine aminotransférase (ci-après : « ALAT [GPT] ») se situait à 45 u/L, alors qu'un taux normal devait se situer en dessous de 41 u/L.

25) Dans son rapport médical du 23 juillet 2020 adressé aux TPG, le médecin-conseil a indiqué avoir vu M. A_____ pour un contrôle. Les tests biologiques démontraient une consommation excessive d'alcool qui était, selon lui, incompatible avec la conduite. Il rediscuterait de la situation de l'intéressé avec la doctoresse s'occupant habituellement du collaborateur, mais recommandait que ce dernier soit mis en arrêt maladie dans l'intervalle par son médecin traitant.

26) Le 24 juillet 2020, les TPG ont pris la décision de retirer M. A_____ de la conduite jusqu'à nouvel avis.

27) Le 28 août 2020, un second médecin-conseil a confirmé que selon les informations en sa possession et les résultats des tests pratiqués par son collègue, la consommation excessive d'alcool de M. A_____ était incompatible avec la conduite professionnelle.

28) Le 15 septembre 2020, M. A_____ a été convoqué à un entretien en présence de sa hiérarchie.

Nonobstant la chance qui lui avait été donnée, lors de la conclusion d'une convention le 1er novembre 2012, d'avoir une hygiène de vie conforme à sa fonction et plus généralement d'arrêter toute consommation alcoolique, il avait été constaté que son état de santé, et plus précisément son état de dépendance à l'alcool était toujours présent et ne lui permettait pas d'exercer son métier de conducteur professionnel.

Dès lors qu'il ne disposait plus des aptitudes requises pour exécuter ses prestations contractuelles de travail, les TPG avaient l'intention de mettre fin à son contrat de travail conformément à l'art. 71 SP, la poursuite des rapports de service n'étant plus dans l'intérêt du bon fonctionnement du service.

Un délai de dix jours lui était imparti pour se déterminer par écrit.

29) Le 17 septembre 2020, M. A_____ a consulté son dossier personnel au siège des TPG.

30) Dans ses observations du 23 septembre 2020, M. A_____ a demandé à ce que les TPG reviennent sur leur intention de le licencier et lui permettent de reprendre son travail.

Même si la convention conclue en 2012 précisait que toute rechute justifierait un licenciement au sens de l'art. 71 SP, cette mesure était abusive au regard du délai de prescription habituel qui s'élevait à cinq ans. Depuis six ans, il n'y avait eu aucun élément de rechute, ce que démontrait le bilan sanguin effectué lors de la visite chez le médecin-conseil en 2017. De plus, lors d'un accrochage avec un scooter au mois de mars 2020, la police avait procédé à un contrôle d'alcoolémie, lequel s'était révélé négatif.

Pour justifier le contrôle inopiné du 14 juillet 2020, son responsable hiérarchique direct s'était basé sur un nombre d'absences et d'arrivées tardives qu'il jugeait excessif. Si une partie de ces manquements étaient dus à son état de santé, ils n'avaient rien à voir avec une consommation d'alcool. Il prenait des médicaments qui, dans la période anxiogène que tout le monde traversait, provoquaient parfois des « moments de tension ». Il s'étonnait de ne pas avoir accès aux « preuves » que son supérieur avait utilisées pour justifier le contrôle médical. Il aurait été plus judicieux que ce dernier vienne lui demander des explications.

Pour prouver sa bonne foi, il s'engageait à suivre toutes les mesures thérapeutiques nécessaires qui lui permettraient de poursuivre son activité.

31) Par décision du 29 septembre 2020, signée du directeur général et de la directrice des ressources humaines et déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG, se référant notamment à l'entretien du 15 septembre 2020, ont résilié les rapports de travail de M. A_____ au 31 décembre 2020.

Les faits relatifs à la convention de 2012 étaient effectivement antérieurs à cinq ans. Il s'agissait toutefois de faits graves, qui auraient justifié qu'il soit mis un terme à ses rapports de travail, ce à quoi ils avaient finalement renoncé. De nouveaux faits similaires et tout aussi graves s'étaient toutefois réitérés. Lors de la convention précitée, il avait pourtant été sensibilisé au fait qu'il ne pourrait être toléré de nouveaux faits d'une telle gravité et qu'en cas de rechute, une résiliation des rapports de travail serait inéluctable.

Le contrôle inopiné du 14 juillet 2020 avait été organisé sur la base d'un faisceau d'indices révélé par son supérieur hiérarchique. Une simple interpellation pour éclaircir les faits aurait été sans objet face à la gravité des faits constatés par les médecins-conseils.

Dès lors qu'il avait donné son accord sans réserve pour l'organisation d'un tel contrôle, il était conscient que ce contrôle s'organisait pour s'assurer que son état de santé était compatible avec la conduite et que des relevés biologiques allaient être effectués, notamment s'agissant de sa consommation d'alcool.

En découvrant sa récente consommation excessive d'alcool, le lien de confiance était rompu et les TPG ne pouvaient lui proposer de nouvelles mesures thérapeutiques.

L'ensemble de ces éléments conduisait à devoir confirmer la résiliation des rapports de travail en application de l'art. 71 SP, la poursuite de ceux-ci n'étant pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise. Il était libéré de son obligation de travailler, et ce pour toute la durée du délai de congé.

32) Par acte du 29 octobre 2020, M. A_____ a interjeté recours par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée en concluant, préalablement, à son audition, à celle de témoins et à ce qu'une expertise médicale indépendante soit ordonnée pour analyser ses résultats sanguins du 14 juillet 2020, principalement, à l'annulation de ladite décision, à ce qu'il soit constaté que le licenciement était contraire au droit et à ce que sa réintégration soit proposée. Subsidiairement, il devait être ordonné aux TPG d'ouvrir une procédure de reclassement le concernant et de lui verser une indemnité équivalente à huit mois de salaires, soit CHF 75'000.-, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er janvier 2021.

En trente ans de service, il n'avait jamais été contrôlé positif à l'alcool et n'avait jamais travaillé sous l'influence de l'alcool. Lorsqu'il en consommait, c'était uniquement de la bière durant ses périodes de congé et dans une mesure tout à fait raisonnable. En avril 2020, il avait signalé à Monsieur C_____, son responsable hiérarchique direct, divers manquements des TPG liés à la désinfection des postes de conduite des bus et au non-respect des mesures sanitaires y relatives. M. C_____ n'avait pas donné suite à ce signalement et de fortes tensions étaient nées entre eux à partir de ce moment-là. Son supérieur avait rompu le contact avec lui et ne lui avait signifié aucun problème lié à son travail avant son licenciement.

Son bilan sanguin du 14 juillet 2020 présentait des valeurs amplement dans la norme, à l'unique exception du taux d'ALAT (GPT), qui s'élevait à 45 u/L au lieu d'un prétendu maximum admissible de 41 u/L, soit un dépassement de moins de 10 %. Il prenait des médicaments pour la tension, soit du Nebilet et de l'Amlodipin, et avait de nombreux piercings et tatouages, ce qui pouvait fausser les résultats. Un simple dépassement de la prétendue norme de moins de 10 % n'était donc pas significatif. Les deux rapports médicaux des médecins-conseils de juillet et août 2020 étaient laconiques et non motivés. Il s'était fait licencier sans avoir eu accès au détail des valeurs mesurées.

Une expertise devait être ordonnée et il devait être demandé à l'expert sur quelle base il était possible de conclure de façon univoque que sa consommation d'alcool était excessive, quelle était la marge d'erreur de la mesure du taux d'ALAT (GPT), si les médicaments qu'il prenait pouvaient avoir une influence sur ledit taux et si sa consommation d'alcool était réellement incompatible avec son emploi au TPG.

Les TPG ne lui reprochaient ni une insuffisance de prestations ni la disparition durable d'un motif d'engagement, mais tout au plus une inaptitude à remplir les exigences du poste de conducteur. Or, ce reproche était infondé et aucune pièce au dossier ne prouvait une consommation excessive d'alcool. Son taux de Gamma-GT, qui pouvait également renforcer l'idée d'une consommation excessive d'alcool, était tout à fait normal. Les rapports des médecins-conseils n'étaient pas probants, car ils ne se fondaient pas sur une analyse circonstanciée et des examens complets. Le licenciement était donc contraire au droit.

Le reclassement était l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Or, les TPG n'avaient pas tenté de lui trouver un autre poste, alors qu'il avait passé les trente dernières années de sa vie à leur service et qu'au vu de son âge, il lui serait difficile de retrouver un autre emploi. Ce principe avait donc été violé.

On pouvait s'interroger sur les motifs de son licenciement, lequel était survenu après qu'il eut signalé à son supérieur hiérarchique de graves

manquements de son employeur quant à la désinfection des bus et au non-respect des mesures sanitaires. De tels motifs seraient contraires à la bonne foi et relèveraient de l'arbitraire.

Était notamment joint à son recours un document datant de 2017 et émis par le service de médecine de premier recours des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) intitulé « élévation des tests hépatiques ».

33) Dans leur réponse du 4 décembre 2020, les TPG ont conclu au rejet des requêtes d'auditions et d'expertise sollicitées par le recourant ainsi qu'au rejet du recours.

Le document produit par le recourant mentionnait uniquement que les tatouages et les piercings constituaient un facteur de risque d'hépatites virales si réalisés dans des conditions non stériles, ce que l'intéressé n'alléguait pas. Les molécules contenues dans les médicaments pris par le recourant n'étaient pas citées dans ledit document comme pouvant avoir une influence sur le taux d'ALAT (GPT).

Selon le document « déclaration et autorisation à la collecte de renseignement et libération du secret médical » que le recourant avait signé, seules les informations strictement nécessaires à la vérification de l'aptitude et/ou la capacité de travail, respectivement l'inaptitude et/ou l'incapacité de travail devaient être recueillies par le médecin-conseil. C'était dans le respect de cette clause que les médecins-conseils n'avaient pas fourni d'autres informations dans leur rapport. Tous les rapports médicaux en leur possession figuraient dans le dossier du recourant.

Le recourant ne niait pas avoir de problèmes liés à sa consommation d'alcool, ni l'incompatibilité avec son métier. Le licenciement était fondé sur des rapports médicaux qui étaient unanimes quant au fait que le recourant avait une consommation excessive d'alcool incompatible avec sa fonction. Ceci constituait une violation de ses devoirs de service.

L'art. 65 al. 3 SP qui stipulait qu'il n'était pas tenu compte des événements survenus plus de cinq ans avant l'infraction considérée s'appliquait aux procédures disciplinaires. Or, son licenciement n'avait pas été prononcé au titre de mesure disciplinaire, mais reposait sur son inaptitude à remplir les exigences de son poste et la rupture du lien de confiance. Ils pouvaient dès lors tenir compte de l'existence d'antécédents, lesquels mettaient en lumière la récurrence de la problématique liée à l'alcool.

L'obligation de tenter un reclassement figurant à l'art. 69 SP n'était valable que pour les cas où l'incapacité d'exercer une fonction tenait dans des raisons purement médicales, sans faute concomitante de l'employé. En l'occurrence, le

recourant avait été licencié compte tenu de sa consommation d'alcool non compatible avec son activité, mais également et surtout car il n'avait pas tenu les engagements qu'il avait pris dans la convention du 5 décembre 2012. Il ne pouvait donc prétendre à une obligation de reclassement au vu de sa faute concomitante. Même à admettre cette obligation, il n'y avait pas de possibilité de reclassement pour l'intéressé. Ils avaient consenti à lui proposer la conclusion d'une convention thérapeutique en 2012. Le recourant, entré aux TPG à l'âge de 21 ans et au bénéfice d'un CFC de boucher, ne disposait pas d'autres qualifications ou compétences lui permettant d'exercer une autre activité au sein des TPG. En outre, la problématique de rupture du lien de confiance venait s'y ajouter. Enfin, la récurrence des problèmes d'alcool ne laissait pas présager un changement définitif de comportement.

Le recourant n'apportait aucune démonstration du lien entre son licenciement et les faits qui seraient survenus au mois d'avril 2020 avec son supérieur.

34) Par courrier du 8 décembre 2020, le juge délégué a demandé aux TPG si une analyse capillaire avait été réalisée, et dans la négative pour quel motif, et aux parties de se déterminer sur le point de savoir si une telle analyse pouvait encore l'être.

35) Le 22 décembre 2020, les TPG ont précisé que le recourant n'avait pas été soumis à une analyse capillaire, mais à des tests sanguins, dont une partie avait été analysée par le laboratoire D_____, et dont les résultats avaient été produits par le recourant, et une autre part le laboratoire E_____, s'agissant du taux de phosphatidyéthanol (ci-après : PEth), au résultat duquel ils n'avaient toutefois pas eu accès.

Ils sollicitaient dès lors la production du résultat des tests relatifs au PEth par le recourant, précisant que la fiabilité de ces tests était meilleure que celle des tests capillaires.

36) Le 22 décembre 2020 également, le recourant a indiqué qu'il était prêt à se soumettre à une analyse capillaire, précisant toutefois qu'il avait des cheveux très courts.

37) Sur demande du juge délégué, le recourant a produit, le 11 juin 2021, le rapport des analyses sanguines effectuées par le laboratoire E_____ suite au prélèvement du 14 juillet 2020, précisant qu'il ignorait jusque-là leur existence et que les résultats semblaient aberrants et en inadéquation avec les différentes analyses effectuées et son état de santé.

Selon ledit rapport, le taux de PEth était de 1'700 µg/l, une légende précisant qu'un taux supérieur à 210 µg/l était un résultat compatible avec une consommation excessive d'alcool.

38) Le 3 août 2021, le juge délégué a informé les parties qu'il souhaitait auditionner un médecin de l'unité des dépendances en médecine de premier secours des HUG (ci-après : UDMPR) afin d'obtenir un avis éclairé sur les résultats du test PEth versé au dossier.

39) Anticipant d'éventuelles questions du juge délégué, le Docteur F_____, médecin adjoint à l'UDMPR, a relevé, par courriel du 19 octobre 2021, qu'un taux de PEth de 1'700 µg/l n'était pas un résultat aberrant et correspondait à des résultats vus auprès de certains patients. Une telle valeur correspondait à environ quinze unités d'alcool par jour, soit une centaine par semaine, sur une durée de deux à trois semaines avant le test. Même si le diagnostic de dépendance à l'alcool ne se posait pas sur une quantité consommée, une telle quantité était compatible avec une dépendance à l'alcool.

40) Une audience de comparution personnelle et d'enquêtes s'est tenue le 10 décembre 2021.

a. Le Dr F_____ a confirmé la teneur de son courriel du 19 octobre 2021. Le test PEth mesurait directement un produit de dégradation de l'éthanol, et donc de l'alcool, dans le corps. Les toxicologues et les personnes travaillant dans les laboratoires considéraient ce test comme extrêmement précis. Il était normalement impossible que le résultat soit élevé en l'absence d'alcool, car il n'existait pas de raison alternative pour un tel résultat. Il y avait toujours une marge d'interprétation car on était dans le domaine biologique. Il fallait par exemple s'assurer qu'il n'y avait pas eu de contamination par de l'éthanol extérieur au corps, comme par du gel hydroalcoolique que l'on retrouvait beaucoup en ces temps de pandémie.

100 µg/l représentaient environ une unité alcoolique par jour. C'était cependant un test cumulatif qui mesurait la consommation dans les deux à trois semaines précédant le test, et il n'y aurait pas de différence de résultat si l'on consommait un verre par jour dans les dix jours précédant le test, ou dix verres pendant l'une de ces journées. Ces corrélations étaient linéaires jusqu'à un certain point. À partir de 2'000 µg/l, on ne pouvait plus admettre la linéarité du résultat. En l'espèce, on se trouvait en deçà. L'effet de l'alcool sur le cerveau et donc sur le comportement dépendait beaucoup de la tolérance individuelle à l'alcool, le facteur le plus important étant le fait d'être habitué à consommer de l'alcool. L'haleine alcoolique pouvait ne pas être décelée suivant les cas, soit parce que l'on ne se trouvait pas assez près, soit parce qu'elle était dissimulée par des adjuvants.

À la question de savoir si une personne consommant quinze unités d'alcool par jour pourrait conduire régulièrement un bus, la réponse serait « oui, mais partiellement ». Sur le plan physiologique, on perdait moins ses capacités si l'on avait une haute tolérance à l'alcool. L'attitude physiologique à la conduite n'était pas évidente à déterminer. Même en cas de haute tolérance, certaines facultés étaient tout de même réduites, notamment lorsqu'il s'agissait d'avoir des réflexes rapides.

Il était peu probable, mais pas impossible, qu'une personne présentant un PEth aussi élevé que celui du recourant lors du test du 14 juillet 2020 puisse présenter des taux d'ASAT, de phosphatases alcalines, d'ALAT, Gamma-GT et bilirubine dans les normes. Dans le cas d'espèce, le taux d'ALAT était également légèrement au-dessus de la norme, même si en principe, en cas de consommation élevée d'alcool, c'était les ASAT qui étaient les plus élevées.

Une prise de médicaments ne pouvait pas avoir influencé le résultat du test PEth. Ce test était considéré comme très fiable par le corps médical, et plus encore lorsque le résultat était supérieur à 40 ou 50 µg/l. Il y avait très peu de faux résultats, positifs ou négatifs. Il était utilisé par exemple avant les greffes de foie, lorsque le patient devait prouver qu'il était abstinent pendant les six mois précédant l'opération.

b. Le recourant a indiqué qu'il était au chômage. Il envoyait plus de dix offres d'emplois par mois, avait des réponses en suspens, mais n'avait rien obtenu de concret. Le résultat du test PEth ne lui semblait pas en adéquation avec sa consommation réelle en 2020. Il n'aimait pas le vin. Il buvait deux à trois bières par après-midi, mais pas davantage. S'il avait eu une haleine alcoolisée, cela se serait remarqué dans la pièce dans laquelle il se retrouvait parfois avec ses collègues, à trente ou quarante, avant de prendre leur service.

41) a. Lors de l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 12 janvier 2022, quatre collègues du recourant, également chauffeurs, ont indiqué qu'à leur connaissance l'intéressé n'avait jamais conduit un bus sous l'influence de l'alcool et qu'ils n'avaient jamais constaté de signe d'ébriété chez lui.

b. M. C_____, responsable de groupe aux TPG, a indiqué qu'il encadrait le recourant depuis 2004. Ils habitaient le même quartier, de sorte qu'ils s'étaient croisés à plusieurs reprises en dehors du travail et avaient parfois partagé un moment sur des terrasses de restaurants. Ils n'avaient pas eu de différends privés qui auraient pu rejaillir sur leur relation professionnelle. Le recourant avait parfois eu des problèmes de santé durant les années précédentes, lesquels avaient été pris en main soit par son médecin traitant soit par le médecin-conseil. Il se souvenait avoir « signalé une situation » en juillet 2020. Certaines connaissances communes habitant dans le même quartier que lui et le recourant lui avaient fait part de leur suspicion de récidive de consommation d'alcool de la part de l'intéressé. Ils lui

avaient indiqué avoir vu le recourant en état d'ébriété. Lors des contacts qu'il avait eus avec le recourant, ce dernier se montrait plus agressif qu'à son habitude et tenait certains propos incohérents. Il avait donc alerté sa hiérarchie, mais avait par la suite été écarté du suivi de la situation.

Au printemps 2020, le recourant s'était adressé à lui pour lui signaler des problèmes par rapport à la désinfection des véhicules. Il y avait eu beaucoup de signalements de la part de conducteurs en lien avec le respect des mesures sanitaires. Il avait transmis ces doléances à sa hiérarchie. Cela n'avait pas engendré de tensions entre eux.

Il n'avait jamais constaté de consommation d'alcool du recourant sur son lieu de travail, et une telle consommation ne lui avait pas été rapportée.

42) Dans ses observations finales du 10 février 2022, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Au regard du témoignage du Dr F_____, il n'existait pas de preuve sérieuse de sa prétendue dépendance à l'alcool, alors que le fardeau de la preuve incombait aux TPG. M. C_____ n'avait pas nié les tensions apparues suite au problème de désinfection des bus. Il existait une inimitié entre eux, qui pouvait expliquer son licenciement abusif.

Rien dans le dossier ne prouvait l'existence d'une consommation excessive d'alcool, mis à part les résultats du test PEth, dont les valeurs avaient pu être faussées par l'utilisation fréquente du gel hydroalcoolique en pleine période de pandémie et étaient incompatibles avec les taux d'ASAT, de phosphatases alcalines, de Gamma-GT et de bilirubine.

Rien n'empêchait les TPG de tenter de le reclasser en tant que contrôleur, superviseur ou à un autre poste.

43) Dans leurs observations finales du 25 février 2022, les TPG ont persisté dans leurs conclusions.

44) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

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

2) Le litige porte sur la conformité au droit du licenciement du recourant pour le 31 décembre 2020 pour motifs dûment justifiés au sens de l'art. 71 SP.

3) Le recourant a sollicité, à titre de mesures d'instruction, son audition, celle de témoins, ainsi que la réalisation d'une expertise médicale indépendante afin d'analyser ses résultats sanguins du 14 juillet 2020.

a. Garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur la décision, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_656/2016 du 9 février 2017 consid. 3.2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3).

b. En l'espèce, deux audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes ont été ordonnées, durant lesquelles le recourant a pu être auditionné, tout comme les témoins dont il sollicitait l'audition. S'agissant de l'expertise médicale qu'il sollicite, il convient de relever que toute analyse médicale actuelle serait inutile, dès lors qu'elle ne permettrait pas de connaître l'état de santé du recourant, et son éventuelle consommation excessive d'alcool, lors de son licenciement. En revanche, conformément à la demande du recourant, un médecin de l'UDMPR a été auditionné par la chambre de céans afin d'apporter un éclairage médical sur les résultats d'analyse suite au contrôle médical du 14 juillet 2020. À cette occasion, le recourant a eu l'occasion de lui adresser les questions qu'il souhaitait.

Dès lors, il a été donné suite aux mesures d'instruction requises par le recourant, dans la mesure utile pour trancher le litige.

4) a. Les TPG, établissement de droit public genevois (art. 1 al. 1 de la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 - LTPG - H 1 55), sont dotés de la personnalité juridique et sont autonomes dans les limites fixées par la LTPG (art. 2 al. 1 LTPG).

b. Conformément à l'art. 2 SP, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) ainsi que par le SP, son règlement

d'application et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux TPG par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit public supplétif (al. 3). Le règlement d'application du SP, adopté le 1er janvier 1999 (ci-après : RSP ; état au 30 avril 2018), en son art. 1, différencie l'employé, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou déterminée pour un poste à temps complet ou partiel (al. 1), du stagiaire (al. 2) et de l'apprenti (al. 3).

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

c. Le SP prescrit notamment que les employés affectés à la conduite de véhicules ne doivent pas consommer de boissons alcooliques pendant le travail et les six heures qui précèdent celui-ci (art. 8 al. 3 SP). L'obligation de se soumettre à des contrôles médicaux périodiques ressort quant à elle de l'art. 39 al. 3 RSP. À teneur de cette disposition, les visites médicales auprès des médecins-conseils de l'entreprise, y compris les visites périodiques, sont pris en charge par l'entreprise. Elles sont fixées, dans la mesure du possible, durant les heures de travail. Les examens complémentaires ordonnés par les médecins-conseils sont pris en charge par l'entreprise.

5) Conducteur professionnel, le recourant est également soumis à la législation en matière de circulation routière.

D'une manière générale, tout conducteur de véhicule automobile doit posséder l'aptitude et les qualifications nécessaires à la conduite (art. 14 al. 1 de la loi fédérale sur la circulation routière du 19 décembre 1958 - LCR - RS 741.01). Est apte à la conduite celui qui, notamment, ne souffre d'aucune dépendance qui l'empêche de conduire un véhicule automobile en toute sécurité (art. 14 al. 2 let. c LCR). Toute personne qui n'a pas les capacités physiques et psychiques nécessaires pour conduire un véhicule parce qu'elle est sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants, de médicaments ou pour d'autres raisons, est réputée incapable de conduire pendant cette période et doit s'en abstenir (art. 31 al. 2 LCR).

6) a. 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).

En vertu de l'art. 72 du statut, intitulé « Effets du licenciement ordinaire injustifié », s'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration du salarié. Si l'entreprise s'y oppose ou s'il renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels (al. 1). L'employé qui entend demander l'indemnité prévue à l'alinéa précédent doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de service, l'employé doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

b. L'art. 71 SP équivaut au licenciement pour motif fondé prévu par les art. 21 al. 3 et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Comme pour les fonctionnaires de l'administration cantonale, il n'impose pas aux TPG de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue impossible, mais uniquement qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. L'intérêt public au bon fonctionnement des TPG sert en effet de base à la notion de motif dûment justifié, qui doit exister pour justifier un licenciement en application de l'art. 71 SP (ATA/80/2022 du 1er février 2022 consid. 5b ; ATA/600/2021 du 8 juin 2021 consid. 9b et les références citées).

c. À teneur de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif, notamment, lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Il l'est également lorsqu'il est donné par une partie lorsque l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO).

L'énumération des cas dans lesquels la résiliation est abusive selon l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive. Une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, pour autant qu'elles apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par ladite disposition, en particulier en raison du « double jeu » de la partie qui donne le congé, en contradiction avec le principe de la bonne foi. Tel est également le cas lorsque le congé est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit 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 (ATA/80/2022 précité consid. 5d ; ATA/1386/2021 du 21 décembre 2021 consid. 6d).

7) a. En l'espèce, nonobstant les allégations du recourant à ce sujet, il apparaît que les résultats des prélèvements sanguins effectués le 14 juillet 2020 attestent d'une consommation d'alcool excessive. Tant le taux des ALAT (GPT) que celui des PEth sont supérieurs à la norme. Le Dr F_____ a précisé que le taux de PEth de 1'700 µg/l relevé dans les analyses sanguines du recourant n'était pas un résultat aberrant et correspondait à des résultats vus auprès de certains patients. Une telle valeur correspondait à environ quinze unités d'alcool par jour sur une durée de deux à trois semaines avant le test. Il a confirmé qu'une telle quantité était compatible avec une dépendance à l'alcool. Le Dr F_____ a également indiqué que les tests PEth étaient considérés par le milieu médical comme étant extrêmement fiables et précis, et qu'il existait très peu de faux positifs ou négatifs. Il a encore relevé qu'il était peu probable, bien que pas impossible, qu'une personne présentant un PEth aussi élevé que celui du recourant puisse présenter des taux d'ASAT, de phosphatases alcalines, de Gamma-GT et bilirubine dans les normes. Le médecin a également confirmé que la prise de médicaments n'était pas de nature à fausser les résultats du test. L'hypothèse de la contamination de l'échantillon par du gel hydroalcoolique n'a jamais été soulevée par le recourant avant d'être mentionné par le Dr F_____ comme pouvant expliquer un résultat PEth élevé en l'absence de consommation d'alcool. Cela étant, si le recourant considérait que les résultats de ses tests sanguins étaient erronés, il lui était loisible de se soumettre à de nouveaux tests en juillet 2020, après avoir appris que le médecin-conseil l'avait déclaré inapte à la conduite.

En outre, même si ces seuls éléments ne permettent pas de retenir l'existence d'une consommation excessive d'alcool de la part du recourant, il ressort en particulier de l'audition de M. C_____, que certaines connaissances communes habitant dans le même quartier que lui et le recourant lui avaient fait part de leur suspicion de récidive de consommation d'alcool de la part de l'intéressé. Il avait également constaté lors de contacts avec le recourant que ce dernier se montrait plus agressif qu'à son habitude et tenait certains propos incohérents. Ces éléments l'avaient conduit à alerter sa hiérarchie en juillet 2020.

Le fait que le recourant n'ait jamais été contrôlé positif à l'alcool durant ses heures de travail n'est pas de nature à remettre en question les considérants qui précédent, puisque cela n'exclut pas tout problème avec l'alcool. De même, le fait que ses collègues n'aient jamais constaté un état d'ébriété ou une odeur d'alcool, ne suffit pas à remettre en question le résultat des tests sanguins. Comme relevé à juste titre par le Dr F_____, l'haleine alcoolique pouvait ne pas être décelée, notamment parce qu'elle était dissimulée par des adjuvants.

Ainsi, il ne peut être reproché aux TPG d'avoir considéré qu'une consommation excessive d'alcool rendait le recourant inapte à la conduite de

véhicules. Cette inaptitude a été confirmée tant par deux médecins-conseils, selon les rapports médicaux des 24 juillet et 28 août 2020, que par le Dr F_____ qui a relevé qu'une consommation d'alcool telle que celle ressortant des résultats d'analyse du recourant était de nature à entrainer, même en cas de haute tolérance, une réduction de certaines facultés, dont les réflexes rapides.

Or, une consommation excessive d'alcool, rendant le recourant inapte à la conduite de véhicule, constitue un motif justifié de licenciement. La résiliation de son contrat de travail se justifie d'autant plus que le recourant s'était précédemment engagé vis-à-vis des TPG à ne plus consommer d'alcool, à tout le moins dans une mesure incompatible avec ses devoirs de conducteur professionnel. Se révélant inconciliable avec le maintien du rapport de confiance nécessaire à la bonne marche de l'activité de l'entreprise, le comportement du recourant, qui avait déjà été averti sur les risques d'une nouvelle consommation d'alcool le rendant inapte à la conduite, justifiait qu'il soit mis un terme aux rapports de travail, les intimés ayant au demeurant, sans succès, mis en œuvre tout ce qui pouvait raisonnablement être exigé de leur part durant plusieurs années pour permettre à l'intéressé de conserver sa fonction, comme il le sera détaillé ci-après.

Il s'ensuit que la résiliation des rapports de service querellée repose bien sur des motifs dûment justifiés et établis selon l'art. 71 SP.

b. Le recourant semble également prétendre que son congé serait abusif, dès lors qu'il serait intervenu en représailles après qu'il a signalé à son supérieur hiérarchique de graves manquements de son employeur quant à la désinfection des bus et au non-respect des mesures sanitaires durant la pandémie de Covid-19.

Ces allégations, qui n'ont été formulées pour la première fois que dans le cadre du recours par-devant la chambre de céans, ne reposent sur aucune pièce au dossier. Contrairement à ce que prétend le recourant dans ses observations finales, elles sont en particulier contredites par son supérieur hiérarchique, lequel a indiqué lors de son audition avoir transmis les doléances de l'intéressé à sa hiérarchie et que cela n'avait pas engendré de tensions entre eux. M. C_____ a par ailleurs précisé que de tels signalements avaient été faits par beaucoup de collaborateurs. Le recourant n'allègue ni ne prouve que les TPG auraient pris des mesures punitives à l'égard des collaborateurs s'étant plaints du non-respect des mesures sanitaires.

En outre, les conclusions du recourant en lien avec un congé-représailles pourraient de toute manière également être écartées en raison du fait que des motifs objectifs fondent le licenciement.

8) Le recourant soutient que son licenciement violerait le principe de la proportionnalité, les TPG n'ayant notamment pas respecté leur obligation de le reclasser au sein de l'entreprise, alors qu'ils le considéraient inapte à la conduite.

a. Selon 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).

b. Une telle clause ne peut être interprétée comme impartissant une obligation générale de tenter un reclassement avant tout licenciement prononcé en application de l'art. 71 SP. Si tel était le cas, cette obligation n'aurait pas fait l'objet d'une disposition distincte. L'obligation de tenter un reclassement figurant à l'art. 69 SP n'a au contraire été prévue que pour les cas où l'incapacité d'exercer une fonction tient dans des raisons purement médicales, sans faute concomitante de l'employé (ATA/1386/2021 du 21 décembre 2021 consid. 6b ; ATA/576/2014 du 29 juillet 2014 consid. 10).

c. Dans une affaire concernant également le licenciement d'un conducteur en vertu de l'art. 71 SP, la chambre de céans a relevé que si les TPG avaient certes licencié le recourant en raison de sa consommation de cannabis jugée incompatible avec sa fonction de conducteur, ils lui reprochaient également et surtout de ne pas avoir tenu les engagements qu'il avait pris, après que les TPG lui avaient dûment exposé le comportement attendu de leurs chauffeurs en matière de consommation de stupéfiants. En bon respect du principe de la proportionnalité, les TPG n'avaient pas immédiatement licencié le recourant lorsqu'ils ont eu connaissance de sa consommation de cannabis, mais lui avaient proposé de se sevrer et l'avaient encadré dans sa démarche. Au lieu de s'en tenir à ses engagements, le recourant avait fait preuve de légèreté et avait repris sa consommation de cannabis dans une mesure telle que son inaptitude à la conduite devait se présumer en application de la législation sur la circulation routière. Ce faisant, le recourant avait incontestablement fait preuve d'un comportement fautif qui dispensait les TPG de tenter un reclassement dans une autre fonction (ATA/576/2014 précité consid. 10).

d. En l'espèce, il ressort de la décision litigieuse que les TPG ont effectivement licencié le recourant en raison de sa consommation d'alcool jugée excessive et incompatible avec sa fonction de conducteur, mais également en raison d'une rupture du lien de confiance, l'intéressé n'ayant pas tenu les engagements qu'il avait pris dans la convention du 5 décembre 2012, dans laquelle il s'était engagé à suivre un sevrage et à arrêter sa consommation d'alcool.

Il ressort notamment du dossier que lorsque le recourant a par le passé été jugé inapte à la conduite en raison de sa consommation d'alcool, les TPG l'ont détaché, pendant une période d'environ deux ans entre 2004 et 2006, auprès du service de surveillance du réseau des TPG puis auprès du service des ventes. Durant ce laps de temps, il a été convoqué à tout le moins à deux reprises, les 16 mars et 24 novembre 2006, en raison de certains manquements. Par la suite, afin de retrouver son aptitude à la conduite et lui permettre de conserver son poste, ils lui ont proposé en 2012 de conclure la convention précitée. Ce faisant, il apparaît que les TPG ont déjà pris, durant les rapports contractuels, différentes mesures visant à maintenir l'employabilité du recourant. Lesdites mesures n'ont toutefois pas empêché le recourant de se retrouver à nouveau dans une situation le rendant inapte à la conduite de véhicules.

Le recourant a ainsi incontestablement fait preuve d'un comportement fautif qui dispensait les TPG de tenter un reclassement dans une autre fonction. Pour le surplus, il sera relevé que le recourant avait été averti, par courrier du 9 décembre 2014, que l'investissement consenti par les TPG ne serait pas réitéré.

Sous l'angle du principe de la proportionnalité, la mesure est apte, nécessaire et proportionnée au sens étroit, compte tenu de l'importance de l'intérêt public à la sécurité tant des usagers des transports publics que des autres usagers de l'espace public. C'est également sans excès ni abus de leur large pouvoir d'appréciation que les TPG ont décidé de procéder au licenciement du recourant.

Au vu de ce qui précède, ce grief sera également écarté.

Le recours sera par conséquent rejeté, ce qui rend sans objet les autres conclusions du recourant tendant à l'octroi d'une indemnité et à sa réintégration.

9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, ainsi que les frais de témoin de CHF 512.90 du médecin des HUG entendu, seront mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/80/2022 précité consid. 9 ; ATA/600/2021 précité consid. 11).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 29 octobre 2020 par Monsieur A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 29 septembre 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de procédure de CHF 1'500.-, ainsi que les frais de témoin de CHF 512.90, à la charge de Monsieur A_____ ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Sophie Guignard, avocate du recourant ainsi qu'à Me Constansa Derpich, avocate des Transports publics genevois.

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

Au nom de la chambre administrative :

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

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :