

# **GE\_GERICHTE ATA/1328/2018 vom 11. Dezember 2018**

GE Cour de justice, 2018-12-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1328\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1328_2018)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1328/2018 du 11 décembre 2018

IT: GE\_GERICHTE ATA/1328/2018 del 11 dicembre 2018

## **Regeste**

Résumé: En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Elle doit néanmoins tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent. La violation des devoirs de service et d'autorité revêt une certaine gravité, lorsque notamment le comportement du supérieur hiérarchique sur ses subordonnés n'est pas un acte isolé, mais est constitué d'agissements qui s'étendent dans le temps et touchent plusieurs collaborateurs différents. Le prononcé d'une sanction apparaît dans ces conditions justifié.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le litige porte sur le bien-fondé du blâme décidé à l'encontre du recourant par le rectorat de l'université le 26 juin 2017 et confirmé par une décision sur opposition le 28 septembre 2017. 3)

Le statut des membres du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche de l'université est régi par la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), dont l'art. 13 al. 1 dispose que l'université est l'employeur de son personnel. Selon l'art. 12 al. 1 de cette loi, ces employés sont également soumis aux dispositions de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) entrée en vigueur le 1er janvier 2016 et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15). Pour le surplus, les prescriptions nécessaires concernant leur statut sont fixées dans le règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (ci-après : RPers).

- 14/19 - A/4345/2017 4)

Le recourant soutient que sa fonction de maître d'enseignement et de recherche n'est pas hiérarchiquement supérieure à celle de ses collaborateurs dans la mesure où ils appartiennent au même corps d'enseignement.

a. Le corps enseignant regroupe les enseignants et les chercheurs de l'université (art. 4 al. 1 RPers). Il est formé des membres du corps professoral et des membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche ainsi que de leurs suppléants éventuels, qu'ils soient rémunérés par des fonds provenant du budget de l'État ou par des fonds provenant de l'extérieur (al. 2 phr. 1). Les membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont notamment les maîtres d'enseignement et de recherche (art. 4 al. 4 let. a RPers), les maîtres assistants (let. h), les post-doctorants (let. i)

et les assistants (let. j).

b. Le maître-assistant participe, sous la direction d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un professeur titulaire ou d'un maître d'enseignement et de recherche, à l'enseignement et à la recherche (art. 147 al. 1 phr. 1 RPers). Le post-doctorant, titulaire depuis moins de cinq ans du titre de docteur ou d'un titre jugé équivalent lors de l'engagement, poursuit, sous la responsabilité d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un maître d'enseignement et de recherche ou d'un chargé de cours, une activité de recherche auprès de l'université (art. 148 al. 1 phr. 1 RPers). L'assistant exerce, sous la direction d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un professeur titulaire, d'un maître d'enseignement et de recherche ou d'un chargé de cours, des activités d'enseignement et de recherche (art. 149 al. 1 let. a RPers).

c. En l'espèce, les personnes concernées par les agissements du recourant sont des assistants et des post-doctorants. Ils appartiennent certes, selon les dispositions légales précitées, au corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche comme le recourant. Toutefois, ils exercent leurs activités respectives d'enseignement et de recherche sous la direction ou la responsabilité de celui-ci. Ainsi, contrairement à l'affirmation de ce dernier, ils sont soumis à son autorité hiérarchique au sens du RPers. Au demeurant, le recourant souligne, dans sa détermination du 20 avril 2017, qu'il s'est employé à adapter sa gestion en privilégiant une relation hiérarchique qui laisse de l'autonomie et de l'initiative à ses collaborateurs, reconnaissant ainsi qu'il existe une relation hiérarchique entre lui et ses collaborateurs. Il ressort par ailleurs du dossier que, dans l'exercice de ses activités d'enseignement et de recherche, le recourant avait la responsabilité d'assistants, de doctorants, de post-doctorants ou de maîtres-assistants.

Le grief du recourant doit dès lors être écarté. 5)

Le recourant conteste qu'il ait exercé du harcèlement psychologique sur ses collaborateurs. Il soutient avoir eu un positionnement adéquat à leur égard et qu'il

- 15/19 - A/4345/2017 a toujours conformé son comportement aux exigences du fonctionnement de son équipe pour répondre à ses missions d'enseignement et de recherche.

a. L'université veille à la protection de la personnalité des membres du corps enseignant et combat l'apparition ou la persistance de comportements constitutifs de harcèlement psychologique ou sexuel (art. 8 al. 1 RPers). Les membres du corps enseignant doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPers). Ceux chargés de fonctions d'autorité sont en outre tenus d'organiser le travail de leur structure et de leurs subordonnés (art. 22 let. a RPers) ; de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b).

b. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (art. 63 al. 1 RPers ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 348 n. 3.14) ; Jean-Bernard WAEBER, Le mobbing ou

harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, PJA 1998 p. 792 ss ; Élisabeth CONNE-PERRÉARD, Expériences genevoises, in Harcèlement au travail, Le droit du travail en pratique, vol. 22, 2002, p. 89 ss [p. 91 ss]) ; Gabriella WENNUBST, Mobbing, Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail, 1999, p. 24 ss ; Manfred REHBINDER/Alexander KRAUSZ, Psychoterror am Arbeitsplatz : Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht, in ArbR - Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht, 1996, p. 17 ss [p. 18 s.]). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3). Tout harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 63 al. 3 RPer).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (Marie-France HIRIGOYEN, Harcèlement et conflits de travail, in Harcèlement au travail, Zurich 2002, p. 9 ss [p. 18 s.] ; Dominique QUINTON, Le concept du mobbing - cas cliniques, in Harcèlement au travail, op. cit., p. 65 ss [p. 69]), ni d'une mauvaise ambiance de travail (Thomas GEISER, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbings, in RJB 2001 p. 429 ss [p. 431]), ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses

- 16/19 - A/4345/2017 obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 2A.770/2006 précité consid. 4.3 ; 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2).

c. En l'occurrence, il ressort du rapport d'enquêtes du 5 mai 2017 qu'un faisceau d'indices suffisants permet d'admettre une attitude critiquable du recourant vis-à-vis de ses subordonnés, s'apparentant à du harcèlement psychologique. Durant deux ans au moins, de 2013 à 2015, le recourant a instauré dans ses rapports avec de nombreux collaborateurs différents et à des périodes distinctes une atmosphère de tension constante, de remise en question régulière du travail effectué, de contrôle et de pression psychologique. Ce comportement tendait à leur déstabilisation et à leur marginalisation. Il ressort ensuite de nombreux témoignages convergents émanant aussi bien de collaborateurs ayant des difficultés relationnelles avec le recourant que de ceux n'ayant pas de problèmes avec lui, une similitude de faits répétitifs et récurrents reprochés à ce dernier, soit une insatisfaction en permanence du travail accompli, une modification constante des documents destinés à la publication, des tâches et des consignes peu claires, un ton méprisant utilisé dans les courriels notamment, des remarques négatives, une attitude déstabilisante et un contrôle permanent et tatillon. Il résulte des agissements du recourant qu'une de ses collaboratrices a dû quitter son poste au MAD avant le terme de son contrat et que d'autres ont changé de collaboration dans le cadre de la rédaction de leur thèse ou des travaux des recherches, d'autres encore ont préféré garder le silence pour éviter de compromettre leur avenir

professionnel. D'autres collaborateurs ont subi des conséquences dans leur santé et des arrêts de travail.

Dans ces circonstances, le comportement du recourant s'apparente bien à du harcèlement psychologique, sans qu'un constat formel à ce sujet soit requis dans le cadre de la présente procédure. Il suffit en effet que le comportement du recourant, qu'il soit ou non qualifié de harcèlement psychologique au sens du RPer, soit contraire à ses devoirs et donc susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire, ce qui est le cas.

Le grief du recourant sera dès lors écarté. 6)

Le recourant soutient en outre que l'université aurait dû lui infliger un avertissement pour lui permettre de comprendre et si besoin de changer de

- 17/19 - A/4345/2017 comportement. Il se plaint ainsi implicitement de la violation du principe de la proportionnalité.

a. Les membres du corps enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet notamment d'un blâme infligé par le doyen, en sa qualité de supérieur hiérarchique, ou par le rectorat (art. 80 al. 1 let. a ch. 1 RPer).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/1255/2015 du 24 novembre 2015 ; ATA/748/2014 du 23 septembre 2014). Alors même que l'autorité resterait dans le cadre de ses pouvoirs, quelques principes juridiques les restreignent, dont la violation constitue un abus de pouvoir : l'autorité doit exercer sa liberté conformément au droit. Elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. 1, 3ème éd., 2012, p. 743 ss). L'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent (ATA/680/2010 du 5 octobre 2010 ; ATA/252/2009 du 19 mai 2009).

L'autorité commet un abus de son pouvoir d'appréciation, tout en respectant les conditions et les limites légales, si elle ne se fonde pas sur des motifs sérieux et objectifs, se laisse guider par des éléments non pertinents ou étrangers au but des règles ou viole des principes généraux tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATA/189/2018 du 27 février 2018 ; ATA/38/2018 du

## **E. 16**

janvier 2018 et les références citées).

b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_500/2012 du 22 novembre 2012 consid. 3.3). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a

entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b ; 106 Ia 100 consid. 13c ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_448/2014 du 5 novembre 2014 consid. 4.3 ; 2C\_500/2012 du 22 novembre 2012 consid. 3.3 ; ATA/101/2010 du 16 février 2010).

- 18/19 - A/4345/2017

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé – de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

c. En l'occurrence, le comportement du recourant n'est pas un acte isolé. Ses agissements se sont étendus, comme déjà relevé dans les considérants précédents, sur une période allant de 2013 à 2015 et ont en outre touché plusieurs collaborateurs différents qui lui étaient subordonnés. La violation de ses devoirs de service et d'autorité revêt par conséquent une certaine gravité. Le prononcé d'une sanction apparaît dans ces conditions justifié. La sanction prononcée est en outre la moins sévère. En choisissant la sanction la plus légère et en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, notamment du fait que les autres aspects de l'activité du recourant n'étaient pas critiquables, l'autorité intimée n'a pas violé le principe de la proportionnalité ni abusé de son pouvoir d'appréciation.

La sanction prononcée étant conforme au droit, le grief du recourant doit être écarté. 7)

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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