

## **GE\_GERICHTE ATA/1625/2017 vom 19. Dezember 2017**

GE Cour de justice, 2017-12-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1625\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1625_2017)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1625/2017 du 19 décembre 2017

IT: GE\_GERICHTE ATA/1625/2017 del 19 dicembre 2017

### **Regeste**

Résumé: L'art. 30 al. 1 RPPers ne confère pas à la victime d'une atteinte à la personnalité un droit d'obtenir la qualification du type d'atteinte subie. Dans le cas d'espèce, la recourante ne peut exiger du Conseil d'État qu'il qualifie de harcèlement psychologique l'atteinte subie, quand bien même le groupe de confiance parvient à cette qualification dans son rapport.

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 30 al. 2 RPPers).

- 5/11 - A/4441/2016 2)

La chambre de céans examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATA/1383/2017 du 10 octobre 2017 consid. 2a ; ATA/359/2017 du 28 mars 2017 consid. 2). 3) a. À teneur de l'art. 60 let. a et b LPA, les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée et toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée, sont titulaires de la qualité pour recourir (ATA/1218/2015 du 10 novembre 2015 ; ATA/1006/2015 du 29 septembre 2015).

La chambre administrative a déjà jugé que les lettres a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/646/2017 du

#### **E. 13**

juin 2017 ; ATA/374/2016 du 3 mai 2016 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 184 n. 698).

b. Selon la jurisprudence, le recourant doit être touché dans une mesure et une intensité plus grande que la généralité des administrés et l'intérêt invoqué, qui n'est pas nécessairement un intérêt juridiquement protégé mais qui peut être un intérêt de fait, doit se trouver, avec l'objet de la contestation, dans un rapport étroit, spécial et digne d'être pris en considération (ATF 138 II 162 consid. 2.1.2 ; 137 II 40 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_837/2013 du 11 avril 2014 consid. 1.1).

c. En l'espèce, la question de savoir si la recourante dispose ou non d'un intérêt digne de protection à recourir contre l'arrêt du Conseil d'État du 23 novembre 2016 peut souffrir de rester indécise compte tenu de ce qui suit. 4) a. Selon l'art. 2B de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), il est veillé à la protection de la personnalité des membres

du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

À teneur de l'art. 1 RPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un collaborateur, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2).

- 6/11 - A/4441/2016

b. Aux termes de l'art. 3 RPPers, est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1). Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (al. 2). Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un collaborateur en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle (al. 3).

L'art. 3 al. 4 RPPers précise que le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité.

c. À teneur de l'art. 5 RPPers, le GdC est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu aux art. 5 à 30 (al. 1). Sa mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui. Il contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité (al. 3).

Les art. 19 à 29 RPPers traitent de la procédure d'investigation menée par le GdC.

À teneur de l'art. 19 RPPers, la procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non. La demande d'ouverture d'une investigation est présentée par la requérante ou l'autorité d'engagement par écrit ; elle contient une description des faits et l'identité de l'auteur ou des auteurs présumés d'une atteinte à la personnalité.

L'art. 29 RPPers expose en particulier qu'une fois l'instruction terminée, le GdC octroie un délai de trente jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit (al. 1). Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations des parties, le GdC établit un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié. Sont annexées au rapport les déterminations des parties (al. 2). Le GdC notifie le rapport aux parties et à l'autorité d'engagement. Le rapport d'investigation établi à la suite d'une demande de l'autorité d'engagement est également notifié à tout collaborateur reconnu victime d'une atteinte à sa personnalité, ce qui lui confère la qualité de partie au sens de l'art. 30 (al. 3).

- 7/11 - A/4441/2016

d. L'art. 30 RPPers prévoit que dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de quinze jours pour notifier aux parties une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (al. 1). Sa décision peut être contestée auprès de la chambre administrative (al. 2). Vis-à-vis de l'auteur d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, l'autorité d'engagement peut prendre – ou proposer à l'autorité compétente – toute mesure disciplinaire utile (al. 3). Le fait qu'une ou des sanctions ont été prises à la suite des faits dénoncés est porté à la connaissance de la personne plaignante (al. 4). Dès la prise des décisions ou mesures disciplinaires visées aux al. 1 et 3, l'autorité d'engagement informe le GdC de leur existence ; à l'expiration du délai de recours de trente jours, elle lui en adresse par ailleurs une copie intégrale, en mentionnant si ces décisions ou mesures ont fait ou non l'objet d'un recours (al. 5). La loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40), de même que les procédures judiciaires engagées par la personne plaignante à l'égard de la personne mise en cause, sont réservées (al. 6). 5)

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un des concepts dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur, dans les rapports de travail (art. 328 al. 1 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220]). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C\_406/2007 du

## **E. 16**

juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2). 6)

Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 143 I 109 consid. 6 ; 142 II 388 consid. 9.6.1 et les références citées ; ATA/1100/2017 du 18 juillet 2017 ; ATA/1099/2017 du 18 juillet 2017). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune

- 8/11 - A/4441/2016 méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 142 II 388 consid. 9.6.1 ; 139 II 39 consid. 5.3.1 ; ATA/212/2016 du 9 mars 2016). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution (ATF 141 II 338 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_219/2014 du 23

septembre 2014 consid. 5.2. et les arrêts cités). 7)

En l'espèce, il n'est pas contesté, tant par l'autorité intimée que par la recourante, que cette dernière a subi une atteinte à sa personnalité de la part de M. B\_\_\_\_\_. La recourante reproche en revanche au Conseil d'État de ne pas avoir qualifié cette atteinte de harcèlement psychologique. L'autorité intimée considère pour sa part avoir rendu une décision conforme au droit, aucune obligation ne lui étant faite de qualifier l'atteinte.

Le texte de l'art. 30 al. 1 RPPers indique que l'autorité d'engagement notifie aux parties, dans un délai de quinze jours après réception du rapport définitif du GdC, une décision motivée par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur. Les termes employés dans cette disposition sont clairs, de sorte qu'il n'apparaît pas utile de s'écarter, comme tente de le faire la recourante, de son interprétation littérale. À teneur de ladite disposition, l'autorité d'engagement doit uniquement constater l'existence ou non d'une atteinte ; rien n'indique que l'atteinte doive être qualifiée.

Les interprétations systématique et téléologique de cette disposition viennent d'ailleurs confirmer son interprétation littérale. En effet, il ressort des art. 2B LPAC et 1 RPPers, ainsi que de la jurisprudence et de la doctrine précitées que le but poursuivi par ces dispositions est de protéger la personnalité des membres du personnel de l'État, en prenant les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité. Lesdites dispositions citent, à titre d'exemple d'atteinte à la personnalité, le harcèlement sexuel ou psychologique. Contrairement à ce que relève la recourante, l'art. 3 RPPers ne distingue pas trois types d'atteintes, mais donne une définition générale de l'atteinte à la personnalité (al. 1), et une définition spécifique de deux types d'atteintes que sont le harcèlement psychologique (al. 2) et le harcèlement sexuel (al. 3). L'art. 3 al. 4 RPPers confirme que le harcèlement est une forme d'atteinte, lequel est qualifié, à teneur de cette disposition, d'« aiguë ». Il ne ressort aucunement des dispositions topiques qu'un type d'atteinte entraînerait une protection plus ou moins étendue qu'une autre atteinte, de sorte que la qualification de l'atteinte n'apparaît pas indispensable de ce point de vue.

La recourante considère que dans la mesure où le GdC s'est efforcé de qualifier le type d'atteinte subi, le Conseil d'État devait également s'y astreindre.

- 9/11 - A/4441/2016 Or, s'il ressort du dossier que le GdC a effectivement conclu à l'existence d'un harcèlement psychologique de M. B\_\_\_\_\_ envers la recourante, rien ne l'obligeait à le faire. En effet, l'art. 29 al. 2 RPPers, tout comme l'art. 30 al. 1 RPPers, prévoit uniquement qu'il doit être constaté l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indiqué, le cas échéant, l'identité de l'auteur de l'atteinte. La recourante ne saurait ainsi tirer un droit à voir son atteinte qualifiée par le Conseil d'État du fait que le GdC a choisi, sans y être obligé, de qualifier celle-ci.

La recourante prétend également que le Conseil d'État doit qualifier l'atteinte à la personnalité qu'elle a subie afin qu'il puisse infliger une sanction appropriée à M. B\_\_\_\_\_, laquelle dépendra de la gravité du comportement retenu. S'il est exact qu'une mesure disciplinaire peut être prise contre l'auteur d'une atteinte à la personnalité (art. 30 al. 3 RPPers), la recourante perd de vue que la question disciplinaire fait l'objet d'une procédure indépendante prévue par la LPAC, dans laquelle elle n'aura d'autre droit que celui d'avoir connaissance de l'éventuelle sanction prononcée (art. 30 al. 4 RPPers). À cet égard, il sera rappelé que si une telle procédure était mise en œuvre, une enquête administrative pourrait ou devrait être ouverte par le Conseil d'État et confiée à un enquêteur, en fonction du type

de sanction projetée (art. 27 al. 2 LPAC). Dans ces circonstances, l'éventuelle qualification de l'atteinte retenue dans l'arrêt du Conseil d'État rendu en application de l'art. 30 al. 1 RPPers ne serait pas déterminante, et n'aurait pas d'influence sur une potentielle sanction prise contre l'auteur de l'atteinte, laquelle fera l'objet d'une procédure distincte.

Enfin, la recourante expose que la qualification de l'atteinte est indispensable pour lui permettre de faire valoir ses éventuelles prétentions financières contre l'État et d'évaluer l'indemnité y relative. À cet égard, il sera rappelé qu'en matière de fonction publique, lorsque la LEg n'entre pas en ligne de compte, le tort moral éventuel et les dommages-intérêts sont appréhendés par l'art. 2 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40 ; ATA/805/2015 du 11 août 2015 consid. 11b ; ATA/643/2012 du 25 septembre 2012 ; ATA/908/2010 précité ; JTPI/15241/2016 du 13 décembre 2016). Ils relèvent du Tribunal de première instance (ci-après : TPI), conformément à l'art. 7 al. 1 LREC et à la jurisprudence (ATA/805/2015 précité consid. 12a et les références citées). La procédure est alors soumise au code de procédure civile (art. 7 al. 2 LREC).

La chambre administrative n'est ainsi pas compétente pour statuer sur les demandes en réparation du tort moral suite à un acte illicite d'une autorité publique ou de ses agents. Si la recourante s'estime fondée à former une action découlant de la LREC, il lui appartiendra de le faire devant les juridictions civiles. 8)

Compte tenu de ce qui précède, le recours sera rejeté en tant qu'il est recevable.

- 10/11 - A/4441/2016 9)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (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.