

GE_GERICHTE ATA/728/2016 vom 30. August 2016

GE Cour de justice, 2016-08-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_728_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/728/2016 du 30 août 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/728/2016 del 30 agosto 2016

Regeste

Résumé: Saisi d'une demande d'ouverture d'une investigation, le groupe de confiance a la faculté de refuser que soit menée une investigation et classer la requête en informant le requérant, l'autorité d'engagement et la personne mise en cause qui a été entendue. Il peut baser son examen sur le dossier écrit lorsque celui-ci contient des documents suffisants pour lui permettre de se prononcer en connaissance de cause sur les allégations notamment d'atteinte à la personnalité ou de harcèlement psychologique. La décision de l'autorité d'engagement qui confirme un tel classement est conforme au droit.

Erwägungen

E. 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) a. Selon l'art. 60 al. 1 let. b LPA, a qualité pour recourir, notamment toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié.

b. Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 135 I 79 consid. 1 p. 81 ; 128 II 34 consid. 1b p. 36 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_133/2009 du 4 juin 2009 consid. 3 ; Hansjörg SEILER, Handkommentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], 2007, n. 33 ad art. 89 LTF p. 365 ; Karl SPUHLER/Annette DOLGE/ Dominik VOCK, Kurzkomentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], 2006, n. 5 ad art. 89 LTF p. 167). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (Bernard CORBOZ et al. [éd.], Commentaire de la LTF, 2ème éd., 2014, n. 4.1.4 ad. art 89 LTF p. 1016).

Il est toutefois renoncé à l'exigence d'un intérêt actuel notamment lorsqu'une décision n'est pas susceptible de se renouveler mais que les intérêts des recourants sont particulièrement touchés avec des effets qui vont perdurer (ATF 136 II 101 consid. 1.1 p. 103 ; 135 I 79 consid. 1.1 p. 81).

c. Aux termes de l'art. 120B al. 1 et 2 de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (aLIP) dont la teneur n'a pas été modifiée par l'art. 125 al. 1 et 2 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) entrée en vigueur le 1er janvier 2016, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant et des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte. Dans ce cadre, à teneur de l'art. 20 al. 2 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), la demande d'ouverture de l'investigation peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption nonante jours après la cessation des rapports de travail (let. b) ou deux ans après

la cessation des événements dont se plaint la personne requérante (let. c).

d. En l'occurrence, la recourante a introduit sa demande d'ouverture d'une investigation auprès du groupe de confiance le 14 août 2013, alors qu'elle bénéficiait du statut d'institutrice auprès du DIP, même si elle avait requis le 1er juillet 2013 et obtenu du département le 5 août 2013 une année de congé sans solde pour l'année scolaire 2013-2014. Le 7 avril 2014, elle a démissionné de sa fonction d'institutrice. Sa démission est par conséquent intervenue alors que sa demande d'investigation était pendante auprès du groupe de confiance. Elle conserve toutefois un intérêt à connaître l'issue définitive des événements dont

- 22/32 - A/322/2014 elle se plaint, ceux-ci pouvant aboutir au constat d'atteinte à sa personnalité, forme de réparation prévue de manière non limitée dans le temps par le RPPers.

Dans ces circonstances, son recours sera déclaré recevable de ce point de vue également. 3)

L'autorité intimée a demandé la jonction de la présente cause à celle enregistrée sous le numéro A/2792/2013, qui est actuellement suspendue.

a. Aux termes de l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

b. Selon la jurisprudence de la chambre de céans, il n'y a pas lieu de procéder à une jonction de causes lorsque des procédures portant sur des décisions rendues par la même autorité et prises en vertu des dispositions de la même loi, visent un complexe de faits différent ou ne concernent pas les mêmes parties (ATA/91/2016 du 2 février 2016 ; ATA/961/2014 du 2 décembre 2014).

c. En l'espèce, les complexes de faits sur lesquels reposent les procédures A/2792/2013 et A/322/2014 sont certes fondés pour l'essentiel sur les difficultés professionnelles de la recourante avec sa hiérarchie. Toutefois, l'objet du litige n'est pas identique. Dans la cause A/2792/2013, il s'agit d'une contestation d'une décision de changement d'affectation prise par le Conseil d'État alors que la présente cause concerne la confirmation par la cheffe du DIP du classement d'une demande d'ouverture d'une investigation pour atteinte à la personnalité et harcèlement psychologique. Ne présentant pas la connexité requise à leur jonction, il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la requête de l'autorité intimée de joindre les causes A/2792/2013 et A/322/2014. 4)

Les modalités de la protection de la personnalité des fonctionnaires de l'instruction publique au sens de l'art. 1 let. a du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04) sont fixées par le RPPers (art 125 al. 3 LIP de teneur identique à l'art. 120B al. 3 aLIP). 5) a. À teneur de l'art. 1 al. 1 RPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle. À cette fin, il instaure un groupe de confiance dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées, d'entente avec la hiérarchie (art. 4 al. 1 et 5 al. 3 RPPers).

b. Le groupe de confiance a, à sa demande, accès au fichier informatisé du personnel de l'autorité d'engagement (art. 10 let. a RPPers), au dossier personnel

- 23/32 - A/322/2014 des collaborateurs (art. 10 let. b RPPers) et à tous documents utiles à son intervention (art. 10 let. c RPPers).

c. Tout collaborateur ou l'autorité d'engagement peut s'adresser librement au groupe de confiance dans le cadre de démarches informelles (art. 12 à 18 RPPers). Toute personne requérante ou l'autorité d'engagement peut aussi adresser au groupe de confiance une demande d'ouverture d'une investigation par écrit (art. 20 al. 1 RPPers). Celui-ci a la faculté de refuser que soit menée une investigation. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit le requérant et l'autorité d'engagement, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue (art. 21 al. 1 RPPers). Avant d'ouvrir l'investigation, le groupe de confiance peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux art. 23 à 26 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles (art. 22 al. 1 RPPers). Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le groupe de confiance conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et l'autorité d'engagement (art. 22 al. 2 RPPers). Faute de classement, le groupe de confiance notifie aux parties et à l'autorité d'engagement l'ouverture de l'investigation et poursuit l'instruction (art. 22 al. 3 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 (art. 19 RPPers).

d. En l'espèce, le groupe de confiance saisi de la demande de la recourante, avait, selon le RPPers, la faculté de refuser de mener une investigation et celle de procéder à une enquête préliminaire pouvant déboucher sur une investigation ou un classement. Il a choisi, en se basant sur les documents écrits à sa disposition, de refuser de mener une investigation aux motifs que les faits allégués par la plaignante n'étaient pas constitutifs d'une atteinte d'une certaine gravité à sa personnalité ni d'un harcèlement psychologique. Le DIP a confirmé le classement et a intégré la communication du groupe de confiance dans sa décision contestée. La procédure suivie par le groupe de confiance est certes prévue par le RPPers. Toutefois, il convient d'examiner si, sur la base des éléments figurant dans le dossier, elle était justifiée ou si, par contre, les faits allégués par la recourante dans sa demande, auraient dû amener le DIP à annuler le classement prononcé par le groupe de confiance et à lui retourner le dossier afin d'ouvrir une investigation pour atteinte à la personnalité et harcèlement psychologique. 6) a. 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 (art. 3 al. 1 RPPers).

b. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un de ces concepts dont la

- 24/32 - A/322/2014 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 p. 64 ; 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 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 p. 309 ; 130 III 699 consid. 5.2 p. 705).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 p. 64 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2). La chambre de céans fait de même. 7) a. En l'espèce, il convient d'examiner sous l'aspect de l'atteinte à la personnalité telle que définie ci-haut les reproches de la recourante au DIP d'avoir confirmé la communication du groupe de confiance qui a refusé d'investiguer sur l'atteinte à sa santé constatée sur certificats médicaux, sur la réduction de son taux d'activité à 53.6 % et sur le fait que les éléments qui lui étaient favorables ont été retournés contre elle notamment la lettre de soutien des parents d'élèves interprétée par sa hiérarchie comme une instrumentalisation de ces derniers.

b. Pour le DIP et le groupe de confiance, un important suivi de l'état de santé de la recourante a été mis en place dès l'apparition des problèmes de santé de celle-ci en juin 2011 et les informations pertinentes concernant sa situation professionnelle lui ont été fournies.

c. De l'analyse du dossier et des audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, la chambre de céans constate que la recourante a exercé sa profession d'institutrice à l'école de C_____ de septembre 1986 à décembre 2010 à la satisfaction de son employeur. Ce dernier a reconnu et n'a pas remis en cause ses compétences professionnelles. Les relations de travail de la recourante avec la directrice de l'école et les autres collègues de l'équipe enseignante étaient bonnes et aucun conflit n'est apparu avant le 27 mai 2011, à l'issue de la réunion de l'équipe enseignante qui a précédé l'annonce de l'affectation de la recourante dans une classe de division moyenne en lieu et place de la division élémentaire.

- 25/32 - A/322/2014 L'opposition de l'intéressée à cette affectation a provoqué des tensions entre elle, d'une part, et la directrice de l'école et la DRH-DGEP, d'autre part. Ces tensions ont provoqué la fragilisation de son état de santé qui a donné lieu à un congé maladie attesté sur certificat médical dès le 30 mai 2011. Le DIP a, le 14 juin 2011, requis le SPE pour la mise en place d'un partenariat avec le service psychosocial en faveur de la recourante. Le 29 juin 2011, un médecin associé du SPE a attesté que l'état de santé de l'intéressée évoluait favorablement et que le suivi auprès d'une psychologue devait continuer. L'année scolaire 2011-2012 s'est bien déroulée et, aux dires de la psychologue qui suivait la recourante, la situation s'est normalisée. Dès le 11 juin 2012, la recourante a été à nouveau en incapacité de travail suite à un stress professionnel provoqué par la décision de mai 2012 de son changement d'établissement. Les séances de suivi de la recourante auprès du SPE ont continué jusqu'en janvier 2013. Le DIP a en outre demandé le 18 décembre 2012 à la DGEP de solliciter le groupe de confiance afin que celui-ci prenne position sur la situation de l'intéressée.

Il ressort des constatations faites par la chambre de céans que la dégradation de l'état de santé de la recourante à partir de mai 2011 est liée aux difficultés qu'elle a rencontrées sur

son lieu de travail suite à la décision de la directrice de l'école de l'affecter dans une classe de division moyenne. Cette décision ne peut cependant être considérée comme une violation illicite des droits de la personnalité de l'intéressée, étant rappelé que son cahier des charges prévoyait que pour encourager la mobilité dans sa carrière, le DIP pouvait notamment lui proposer une permutation d'une division dans une autre. L'état de santé de l'intéressée s'est ensuite amélioré, lorsqu'elle a accepté son affectation. Elle a du reste accompli son enseignement à la satisfaction de son employeur, de ses élèves et de leurs parents. La fragilisation de l'état de santé de la recourante n'est, dans ces circonstances, pas imputable à la violation illicite de sa personnalité consécutive au comportement de la directrice de l'école de C_____, d'une autre personne de la DGEP voire de ses collègues de travail.

Par ailleurs, le DIP n'est pas resté inactif lorsque les problèmes de santé de son employée se sont déclarés. Il a mis en place un suivi psychosocial pour l'aider à les surmonter. Lorsque ces difficultés ont réapparu suite à la décision de mai 2012 de changement d'établissement de la recourante, il a demandé que le groupe de confiance soit saisi afin de se déterminer sur la situation. En outre, le département a organisé et participé à plusieurs réunions pour expliquer sa position, apporté son soutien à la recourante et à l'équipe enseignante. Il n'apparaît pas dans le dossier qu'au cours de ces séances, il a considéré de façon défavorable les éléments qui étaient en faveur de la recourante notamment le soutien d'un groupe de parents d'élèves à celle-ci. Lors de ses diverses interventions, il a par contre expliqué sa position aux parents d'élèves, aux autorités communales de C_____ et à l'époux de l'intéressée. Il n'a en outre pas

- 26/32 - A/322/2014 remis en cause les compétences de son institutrice. Il n'a pas cherché à la stigmatiser.

S'agissant du taux d'activité de 53.6 %, il ressort du dossier que la recourante a postulé à plusieurs reprises à un poste d'enseignante à 50 %. Les audiences tenues par la chambre de céans n'ont pas apporté d'éléments pertinents importants permettant de se convaincre que cette diminution de son taux de travail aurait été dictée par une attitude inutilement vexatoire du DIP. Au contraire, elle relève de la volonté du DIP de trouver une classe en division élémentaire conforme aux souhaits de la recourante.

Dans ces circonstances, l'attitude du DIP, et particulièrement de la DGEP, qui a défendu ses positions expliquant ses décisions, n'est pas constitutive d'une atteinte à l'intégrité personnelle de la recourante.

La décision du DIP de confirmer le classement de la demande d'ouverture d'une investigation de la recourante à l'encontre de Mmes L_____ et I_____ était, sous cet angle de l'atteinte illicite à sa personnalité, conforme au droit, les documents figurant au dossier étant suffisants pour permettre au groupe de confiance de se prononcer en connaissance de cause sur cet aspect.

Le grief de la recourante sera ainsi écarté. 8) a. 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, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers).

b. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 349 ; Rémy WYLER, La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA 2011 249, p. 252), 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. 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 1C_156/2007 précité consid. 4.2).

- 27/32 - A/322/2014

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, 2002, p. 18 s. ; Dominique QUINTON, Le concept du mobbing - cas cliniques, in Harcèlement au travail, op. cit., p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (Thomas GEISER, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbings, RJB 2001 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 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 (arrêts du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2 ; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007 ; 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3).

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 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015).

Le mobbing qui constitue une des formes d'atteinte à l'intégrité personnelle (<https://www.ge.ch/confiance/pdf/brochure-SECO-personnalite.pdf>, consulté le

E. 30

août 2016), s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 34 ad. art. 328 CO p. 283). Les actes de mobbing doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail. Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, p. 281). Les atteintes doivent en outre se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, op. cit., p. 281 ; Henz LEYMANN, Mobbing : La persécution au travail, 1996, p. 27). La majorité des cas de harcèlement s'étend sur une

période supérieure à une année (Marie-France HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux, 2001, p. 36 et p. 142-143). 9) a. En l'espèce, sous l'aspect des allégations pouvant tomber sous le coup du harcèlement psychologique, la recourante reproche au DIP de ne pas avoir examiné notamment les manœuvres, les incitations et les pressions subies lors des entretiens en présence de la psychologue du SPE destinées à l'amener à quitter son poste, l'inégalité de traitement dont elle a été victime par rapport aux autres

- 28/32 - A/322/2014 enseignants. Elle lui reproche également d'avoir approuvé le fait que le groupe de confiance a refusé d'investiguer sur les décisions arbitraires dont elle a été l'objet suite à la fermeture de deux classes en deux ans alors qu'elle n'avait pas été conviée à participer aux réunions de discussions sur la répartition des classes, les propos calomnieux au sujet de sa créativité qui mettait la pression sur ses collègues et dévalorisants notamment le reproche d'être dans l'émotionnel ou d'avoir un impact négatif sur son environnement. Elle se plaint également d'un processus de culpabilisation fondé sur des accusations mensongères et répétitives qui n'a pas été investigué.

b. Pour le DIP et le groupe de confiance, le formulaire de demande d'intervention du 4 juin 2011 au SPE exposant le point de vue de la hiérarchie ne disqualifiait la recourante ni professionnellement ni personnellement, même s'il faisait état des difficultés la concernant, les courriers des 16 juillet 2011 et 14 décembre 2011 qui relataient les entretiens auprès de la DRH-DGEP ne comportaient aucun élément dévalorisant. Il était de la responsabilité de la hiérarchie de faire état des difficultés, d'agir en transparence vis-à-vis du collaborateur et d'énoncer les attentes envers lui.

c. Il ressort des constatations de la chambre de céans retenues dans les considérants précédents que les relations de travail de la recourante et la directrice de l'école de C_____ étaient cordiales jusqu'au moment de son changement d'affectation en classe de division moyenne en mai 2011. Leurs relations privées étaient qualifiées par les deux parties de proches et n'avaient eu d'impact sur la marche de l'école. Aucun problème relationnel ne s'était en outre produit entre les deux personnes durant l'année scolaire 2011-2012, même si la directrice passait quotidiennement dans la classe de l'intéressée. Les relations avec ses collègues n'avaient pas non plus été marquées par des conflits, bien qu'une « certaine fatigue » existait au sein de l'équipe enseignante à l'égard de la recourante en raison de quelques-unes de ses initiatives d'activités qui n'étaient pas appréciées.

d. En tout état, il ne ressort pas du dossier que la direction de l'école et les autres collègues aient cherché à déstabiliser, isoler, marginaliser ou exclure la recourante sur son lieu de travail durant une longue période. Il apparaît certes que lors de son intérim à l'école du F_____, de nouvelles synergies s'étaient installées au sein de l'équipe enseignante, d'autres duos s'étaient formés et qu'au retour de celle-ci, elle s'était retrouvée sans « duettiste », ses collègues ayant fait d'autres choix en son absence. Toutefois, cette organisation des duos ne peut pas être considérée comme un comportement hostile à la recourante, dans les circonstances spécifiques décrites. Au contraire les qualités de travail de celle-ci ont été toujours appréciées par la DGEP, la directrice et la plupart de ses collègues.

Par ailleurs, pour ce qui est de la réaction émotionnelle de l'intéressée, de la nécessité de respecter un devoir de réserve et de celle de séparer la vie privée et la

- 29/32 - A/322/2014 vie professionnelle, la remarque concernant l'état émotionnel de la recourante avait certes été formulée à son encontre dans le formulaire de demande d'intervention adressée au SPE pour lui exposer la situation de celle-ci et dans le cadre des entretiens et des réunions en présence de plusieurs personnes auprès de la DGEP notamment. Toutefois, les autres remarques relatives au respect du devoir de réserve et de la séparation de la vie privée et de la vie professionnelle ne concernaient pas exclusivement la recourante, mais également toute l'équipe enseignante. Elles s'inscrivaient dans un processus de recherches de solutions aux tensions générées par la réaction de l'intéressée aux décisions de ses affectations. Les démarches entreprises avaient en outre été intégrées dans une réflexion collective moyennant l'appui d'un spécialiste externe, les décisions précitées ayant provoqué depuis juin 2011 l'intervention de plusieurs autres acteurs dans le dossier, d'un côté, les parents d'élèves, les autorités communales de C_____, l'époux de l'intéressée et, d'un autre côté, l'équipe enseignante. Les différentes réactions avaient contribué à alourdir le climat qui était devenu délétère autour de l'école.

En outre, la procédure de changement d'établissement de l'intéressée avait été respectée. La directrice avait requis de la part de chacun des enseignants de se porter candidat à un déplacement volontaire, ce que ces derniers n'avaient pas fait. Elle avait dès lors pris la décision de déplacer l'enseignante concernée par la fermeture de sa classe suite à la baisse des effectifs d'élèves inscrits en division moyenne en tenant compte notamment des critères de l'ancienneté et de la mobilité. Elle en avait informé l'intéressée, son psychologue, le département et la commune.

Il n'apparaît pas dans le dossier que ce changement d'établissement était dicté par une volonté de la part de la direction ou des autres collègues d'isoler, de déstabiliser, de marginaliser ou d'exclure la recourante, mais plutôt par des impératifs objectifs de baisse des effectifs d'élèves notamment. Il ne ressort pas non plus du dossier que la directrice aurait tenu des propos négatifs à l'encontre de la recourante. Au contraire, lors de l'entretien du 24 mai 2012, elle lui avait fait part de sa satisfaction pour son investissement et son engagement dans l'exercice de sa profession.

Dans ces circonstances, le comportement des personnes mises en cause n'est pas constitutif d'un harcèlement psychologique à l'encontre de la recourante.

Au demeurant, si les comportements reprochés étaient avérés, l'élément de durée et celui de répétition du mobbing feraient défaut en l'espèce, ceux-ci n'ayant pu intervenir que durant une courte période s'étendant du 15 mai 2012, lors de l'annonce du changement d'école de Mme A_____, au 11 juin 2012, date de l'arrêt de travail de la recourante suite à son absence maladie pour une durée indéterminée, voire, dans l'hypothèse qui lui est la plus favorable, au 6 juillet 2012, au moment de la dénonciation du comportement de Mme I_____ par

- 30/32 - A/322/2014 l'intéressée au DIP comme constitutif de harcèlement psychologique, étant précisé que la période de mai 2011 à mai 2012 s'était normalisée et que la chambre de céans a considéré qu'elle ne constituait pas une atteinte à la personnalité de la recourante.

Le groupe de confiance pouvait dans ces circonstances et compte tenu du fait qu'il avait été saisi d'une plainte de Mme I_____ le 22 octobre 2012 et déjà entendu dans ce cadre Mmes I_____ et A_____ et qu'il avait été sollicité par le DIP pour prise de position sur la situation de la recourante sans émettre néanmoins de recommandation, refuser d'ouvrir une investigation prévu par le RPPers.

La décision du département confirmant le refus du groupe de confiance d'investiguer sur la demande de la recourante sous l'angle de l'existence du harcèlement psychologique est ainsi conforme au droit, sans que cela signifie que le ressenti douloureux de la situation par la recourante puisse être nié.

10) Ce qui précède conduit au rejet du recours.

Compte tenu de l'issue du litige et des circonstances du cas d'espèce, un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). 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.