

## **GE\_GERICHTE ATA/8/2017 vom 10. Januar 2017**

GE Cour de justice, 2017-01-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_8\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_8_2017)

FR: GE\_GERICHTE ATA/8/2017 du 10 janvier 2017

IT: GE\_GERICHTE ATA/8/2017 del 10 gennaio 2017

### **Regeste**

Résumé: Confirmation d'une décision de la Ville de Genève rejetant les plaintes pour atteinte à la personnalité de deux fonctionnaires, les faits établis n'étant pas constitutifs de harcèlement psychologique de la part des mis en cause.

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) 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. La décision de joindre ou non des causes en droit administratif procède de l'exercice du pouvoir d'appréciation du juge, qui est large en la matière (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_850/2014 et 2C\_854/2014 du 10 juin 2016 consid. 11.1). La

- 16/27 - A/2897/2015 jonction peut répondre à un souci d'économie de procédure et correspondre à l'intérêt de toutes les parties (ATF 122 II 368 consid. 1a).

c. 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/728/2016 du 30 août 2016 ; ATA/91/2016 du 2 février 2016).

d. En l'occurrence, les recourants, qui agissent par l'intermédiaire d'un seul et même mandataire dans les deux causes, ont déposé initialement une seule plainte qui a été instruite de façon commune par l'enquêteur, avec l'accord des parties. Les recours présentent une étroite unité dans les faits et les recourants n'individualisent pas leurs griefs, se considérant comme une seule victime d'une action collective des mis en cause. Dans ces circonstances, il apparaît dès lors judicieux de procéder à une jonction des deux causes et de ne prononcer qu'un seul et même arrêt sur les deux recours sous le no A/2897/2015. 3)

Mme E\_\_\_\_\_ et MM. D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ contestent leur qualité de partie.

Ont qualité de partie les personnes dont les droits ou les obligations pourraient être touchés par la décision à prendre ainsi que les autres personnes, organisations ou autorités qui disposent d'un moyen de droit contre la décision (art. 7 LPA).

Dans la procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité prévue par le statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151) (ci-après : le statut), la personne mise en cause et la personne plaignante ont la qualité de partie (art. 100 al. 5 du statut). En outre, le Conseil administratif doit leur communiquer à bref délai sa décision,

laquelle peut faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (art. 100 al. 8 du statut).

En l'occurrence, en application des dispositions statutaires précitées, les personnes mises en cause par les recourants ont été parties à la procédure devant la ville et la décision leur a été notifiée. Ils ont donc la qualité de partie dans la présente procédure, ce que rappelle encore l'art. 73 al. 1 LPA qui rappelle que toutes les parties à la procédure de première instance doivent être invitées à se déterminer sur le recours. 4)

Les recourants concluent à l'audition de plusieurs témoins, soit leurs médecins traitants et les fonctionnaires de l'unité psychologie du travail les ayant auditionnés, ainsi qu'à la production du préavis rédigé suite à ces auditions. Ils demandent également la production de notes personnelles, messages électroniques et toutes autres données les concernant.

- 17/27 - A/2897/2015

Tel qu'il est 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 l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157 ; 138 V 125 consid. 2.1 p. 127 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 190 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_544/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.1 ; 1C\_582/2012 du 9 juillet 2013 consid. 2.1 et les arrêts cités). 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 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C\_481/2013 du 30 mai 2013 consid. 2.1 ; 4A\_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 ; 8C\_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 et les arrêts cités ; ATA/695/2015 du 30 juin 2015 consid. 2a et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 ; 138 IV 81 consid. 2.2 p. 84 ; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 et les arrêts cités ; 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C\_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 ; 1C\_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

S'agissant de l'audition des témoins requise par les recourants, celle-ci n'est pas susceptible d'éclairer la chambre de céans sur la question à examiner, soit l'existence ou non d'un harcèlement psychologique de la part des mis en cause. En effet, les médecins traitants des recourants ne peuvent attester que de l'état de santé physique et psychique de leur patient mais n'ont pas, ici, compétence d'expert pour déterminer si, et le cas échéant dans quelle mesure, cet état de santé résulte des agissements des mis en cause. Il ne leur appartient pas non plus d'établir des liens de causalité avec des faits qu'ils n'ont pas pu constater eux-mêmes directement. En outre, les arrêts pour maladie des recourants ne sont pas

discutés dans la présente procédure.

S'agissant des témoignages des fonctionnaires de l'unité de psychologie du travail ayant reçu la plainte des recourants, ils ne pourraient porter que sur les déclarations de ces derniers en plus du rapport rendu suite aux auditions de l'équipe de mars et avril 2013.

- 18/27 - A/2897/2015

Dans ces circonstances, la chambre administrative ne procédera pas aux actes d'instruction supplémentaires demandés, dans la mesure où elle a entendu les parties en audience, où de tels actes ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige et où elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause. 5)

Les recourants contestent les résultats de l'enquête. Selon eux, celle-ci permettrait de démontrer qu'ils ont subi des atteintes à la personnalité prosrites par le statut, du fait des mis en cause.

a. Les membres du personnel de la ville ont droit à la protection de leur personnalité et l'employeur veille au respect effectif de ce droit, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 77 al. 1 et 2 du statut).

b. Le harcèlement psychologique constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement psychologique toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un membre du personnel, de manière constante et répétée (art. 77 al. 4 du statut).

c. Une procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité a été mise en place par le législateur de la ville. La procédure vise à établir l'existence ou non d'un cas d'atteinte à la personnalité et, le cas échéant, à proposer des mesures aptes à y remédier (art. 100 al. 1 à 9 du statut). Cette procédure a été suivie en l'espèce, ce qui n'est pas contesté par les parties.

d. Une directive générale relative à l'atteinte à la personnalité, harcèlement en Ville de Genève a été approuvée par le Conseil administratif de la ville le 5 septembre 2012 (ci-après : la directive). Selon cette directive, le harcèlement psychologique est considéré comme une atteinte à la personnalité se rapportant à toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un ou une membre du personnel, de manière constante et répétée (art. 3 de la directive). 6) a. La notion de protection de la personnalité est un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé. La définition du harcèlement psychologique est ainsi la même dans les rapports de droit privé et de de droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Conflits au travail, Jean-Philippe DUNAND, Pascal MAHON [éd.], 2015, p. 156).

b. Le mobbing, ou harcèlement psychologique, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lequel un ou plusieurs individus cherchent à

- 19/27 - A/2897/2015 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 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, 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 collaborateurs. Il n'y a pas de mobbing non plus s'il existe des raisons objectives justifiant un certain comportement (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_1033 du 10 juin 2011 consid. 5.4).

Il résulte des particularités du harcèlement que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir en admettre l'existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid 4.3 et 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015 et les références citées).

c. L'obligation de protéger la personnalité du travailleur entraîne, notamment, l'obligation de désamorcer les conflits. L'employeur dispose de plusieurs instruments généraux de gestion des conflits à mettre en œuvre en cas de situations de conflit dont, notamment, les entretiens, l'entretien avec le médecin-conseil, les sanctions disciplinaires, le changement de poste ou encore la fin des rapports de service. Plus spécifiquement, le changement de poste peut constituer une mesure de gestion de conflit ou une sanction déguisée (ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 ; Valérie DEFAGO GAUDIN, *ibidem* ; Marie DEVEAUD-PLÉDRAN, *Le harcèlement dans les relations de travail*, 2011, p. 124). 7)

Les recourants font valoir à l'appui de leur argumentation que la définition restrictive du harcèlement retenue par l'enquêteur faussait les conclusions auxquelles celui-ci était parvenu. L'absence de communication directe à leur égard de la part des mis en cause ne permettait pas de conclure à l'absence de harcèlement comme l'avait fait l'enquêteur. Les atteintes à la personnalité qu'ils avaient subies permettaient au contraire de démontrer le harcèlement.

- 20/27 - A/2897/2015

Il convient dès lors d'examiner si et, cas échéant, quelles atteintes à la personnalité des recourants imputables aux mis en cause peuvent être établies. Pour ce faire, il convient d'examiner en premier lieu le cadre plus général de la situation du service du bibliobus et de l'activité de l'équipe et plus spécifiquement des recourants entre 2010 et 2013. 8)

Le manque persistant de personnel fixe et qualifié au service des bibliobus était patent (témoignage Mme G\_\_\_\_\_, rapport annuel 2010 p. 17). En été 2010, Mme A\_\_\_\_\_ a été promue à la fonction de bibliothécaire de secteur. Ses attributions consistaient alors à seconder la bibliothécaire responsable dans toutes ses tâches administratives et la remplacer pendant ses absences. Dans ce cadre, elle avait accès à l'agenda personnel de la responsable et à son courriel. Elle gérait et mettait à jour hebdomadairement les horaires de tous les membres de l'équipe. Suite à un arrêt de travail durant la première moitié de l'année, il subsistait chez la recourante une incapacité de travail l'empêchant provisoirement de

conduire les bus et d'effectuer de tournées. Cette incapacité durera près de deux ans pendant lesquels elle travaillera uniquement au dépôt, gérant de fait le service, la responsable étant principalement à la bibliothèque de la prison et ce, jusqu'en 2012.

En 2010, s'agissant de l'ambiance de travail, un bibliothécaire a qualifié d'invivable la situation dans le service. Il précisera lors de son audition : « essentiellement avec M. B \_\_\_\_\_ », qui le provoquait perpétuellement. S'étant plaint auprès de Mme C \_\_\_\_\_, celle-ci lui avait dit qu'il n'y avait rien à faire. Il avait subi un épisode dépressif puis avait accepté un déplacement sur suggestion du médecin conseil (témoignage M. O \_\_\_\_\_). Interrogé à ce sujet, M. B \_\_\_\_\_ n'a pas souhaité s'exprimer (audition M. B \_\_\_\_\_, 27 février 2015).

En mars 2010, une AID avait à trois reprises demandé l'intervention de la responsable concernant des incidents qu'elle qualifiait de menaces et d'agressions verbales, impliquant M. B \_\_\_\_\_. Aucune suite n'ayant été donnée à ses plaintes, elle avait démissionné en octobre 2010 après avoir trouvé un autre poste lui convenant (témoignage Mme P \_\_\_\_\_ et courriels adressés par celle-ci à Mme C \_\_\_\_\_ les 17 juin et les 27 et 30 septembre 2010).

Le 29 septembre 2010, le sous-directeur des BMU a intimé à la responsable de communiquer à M. B \_\_\_\_\_ qu'il n'avait pas de consignes à adresser à ses collègues et qu'en cas de problèmes, il devait s'adresser à sa responsable. Le contenu du cahier des charges devait également lui être rappelé (courriel de M. I \_\_\_\_\_ à Mme C \_\_\_\_\_ du 29 septembre 2010).

La relation de couple existant entre Mme A \_\_\_\_\_ et M. B \_\_\_\_\_ était déjà connue de l'ancienne responsable du service du bibliobus, amie personnelle de Mme A \_\_\_\_\_, lorsque M. B \_\_\_\_\_ avait été engagé (témoignage Mme Q \_\_\_\_\_). La situation était toutefois inconnue de la directrice des BMU,

- 21/27 - A/2897/2015 qui n'aurait pas accepté cet engagement si elle avait été au courant, vu le lien hiérarchique entre les recourants (témoignage Mme G \_\_\_\_\_).

Cette relation et le lien de subordination existant entre la recourante et le reste de l'équipe a été la cause d'un certain malaise auprès des autres membres du service. Ainsi, l'unité de psychologie du travail a relevé dans son rapport qu'une partie de l'équipe avait le sentiment que M. B \_\_\_\_\_ bénéficiait d'une totale impunité. Dans le rapport de Mme M \_\_\_\_\_ de janvier 2014, il est relevé que la répartition des tournées n'était pas équitable, chiffres à l'appui, et que cette inégalité était en faveur de M. B \_\_\_\_\_, chez les aide-bibliothécaires, et en faveur de Mme A \_\_\_\_\_, chez les bibliothécaires. Ces faits constituaient des points de friction au sein de l'équipe. En outre, Mme M \_\_\_\_\_ retenait que ces disparités n'étaient pas expliquées et que les clefs de répartition n'étaient pas communiquées.

Ces éléments, alimentant un conflit entre les recourants et les mis en cause, résultent de la situation de couple des plaignants et de la répartition des responsabilités dans l'organisation du service, mais non d'agissements pouvant être reprochés aux mis en cause. Si le conflit découle en partie de la passivité de la responsable à laisser subsister une situation propre à générer des conflits, ce complexe de fait ne répond toutefois pas à la qualification d'actes portant atteinte à la personnalité des plaignants. La persistance de cette situation conflictuelle était plutôt de nature à atteindre la personnalité des autres membres de l'équipe, lesquels pouvaient se sentir victimes d'une situation propre à créer un traitement de faveur en matière d'horaires, d'absences et de charge de travail du compagnon de la

bibliothécaire responsable de secteur, remplaçante de la responsable. L'enquête a d'ailleurs permis de mettre en évidence le fait que deux membres de l'ancienne équipe avaient quitté leur emploi en lien avec cette situation (témoignages Mme P\_\_\_\_\_ et M. O\_\_\_\_\_).

Il ressort du dossier que le recourant a, à plusieurs reprises, effectué des photographies pour illustrer des reproches qu'il faisait au sujet du travail de ses collègues. Il a photographié des rayonnages vides ou trop pleins dans les bus, des dégâts à la carrosserie des véhicules, non visibles au premier coup d'œil, le câble électrique mal déroulé, etc. Ces pratiques lui ont été reprochées par la direction des BMU, car elles pouvaient engendrer des malaises au sein de l'équipe, par la remise en question de l'activité des uns et des autres. (PV entretien Mme C\_\_\_\_\_, M. B\_\_\_\_\_ du 12 juin 2012 pt. 3 et pt 9 ; courrier de M. I\_\_\_\_\_ à M. B\_\_\_\_\_ du 16 octobre 2012 ; témoignage M. I\_\_\_\_\_).

L'attitude du plaignant à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie a été qualifiée d'agressive à plusieurs reprises et par plusieurs personnes. Il a été relevé qu'il n'hésitait pas à quitter la salle de façon abrupte, en cours de séance ou d'entretien (courriel de Mme P\_\_\_\_\_ du 6 mars 2015 ; lettre de M. I\_\_\_\_\_ à M. B\_\_\_\_\_ du 17 septembre 2012 ; audition de Mme A\_\_\_\_\_ du

- 22/27 - A/2897/2015 27 février 2015 p. 8 ; audition M. F\_\_\_\_\_ du 27 février 2015 p. 8 ; témoignage M. I\_\_\_\_\_ et Mme P\_\_\_\_\_ ) 9)

Les recourants énumèrent des éléments plus spécifiques constituant à leurs yeux les indices de harcèlement à leur encontre commis par les mis en cause :

- la décision de Mme C\_\_\_\_\_ de reprendre en main la constitution des horaires des tournées. Cette attribution a été déléguée par la responsable alors que celle-ci ne pouvait pas être présente dans les locaux du bibliobus. La reprise par la responsable de cette tâche correspond chronologiquement à son retour au dépôt et à la reprise de la conduite des bibliobus par Mme A\_\_\_\_\_ après sa période d'incapacité de conduite. Des tâches administratives et des responsabilités avaient été confiées provisoirement à Mme A\_\_\_\_\_ en lien avec cette situation de santé (courriel de Mme C\_\_\_\_\_ à Mme G\_\_\_\_\_ du 21 février 2012, Mme A\_\_\_\_\_ était en copie). La mesure ne saurait dès lors être interprétée comme une atteinte à la personnalité des plaignants, mais elle mettait effectivement fin à une situation « privilégiée » et susceptible de créer des inégalités entre les membres de l'équipe, ce dont la responsable a pris conscience (audition Mme C\_\_\_\_\_ du 26 juin 2014, p. 7) ;

- l'attribution de la collection « jeunes » qui aurait été faite au détriment de Mme A\_\_\_\_\_. Cette tâche avait été confiée à M. F\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ dès mars 2011, sous la supervision de Mme C\_\_\_\_\_ (rapport annuel 2011 p. 8). M. I\_\_\_\_\_ s'opposait à cette répartition, les responsables de collections devant avoir la formation de bibliothécaire. Mme C\_\_\_\_\_ lui avait alors indiqué que sans la création d'un demi-poste de bibliothécaire supplémentaire, il n'y avait pas d'autre solution pour le service (courriel de Mme C\_\_\_\_\_ à M. I\_\_\_\_\_ du 19 février 2013). Sans réponse de ce dernier, la situation n'a pas évolué, mais il n'en est pas résulté que Mme A\_\_\_\_\_ ait perdu une quelconque attribution qui lui aurait été réservée. Il ne ressort pas non plus des pièces figurant au dossier et des auditions que la recourante ait revendiqué cette attribution ;

- l'acquisition des BD adultes pour laquelle Mme A\_\_\_\_\_ avait été référente pour les BHM. Celle-ci estime avoir été privée de cette tâche à l'avantage de M. D\_\_\_\_\_ qui l'avait

remplacée pendant son absence. Dans un courriel du 20 février 2013, ce dernier avait revendiqué le statut de responsable, montrant peu d'égards envers Mme A\_\_\_\_\_. Dès le 1er novembre 2013, il avait effectivement été inscrit dans le cahier des charges du groupe de sélection bande dessinée. Il convient de noter que le cahier des charges du groupe BD n'était pas établi par le service des BHM et donc qu'aucun des mis en cause n'est à l'origine de cette mention. En outre, rien dans le dossier ne permet de retenir que cette attribution a été enlevée à Mme A\_\_\_\_\_, mais plutôt qu'ayant été remplacée par M. D\_\_\_\_\_ pendant ses absences, celui-ci avait ensuite assisté aux réunions et été reconnu comme responsable de fait, sans qu'aucune décision formelle n'ait été prise. Dans

- 23/27 - A/2897/2015 ce cas également, la recourante n'a jamais revendiqué cette attribution avant le dépôt de sa plainte ;

- l'attribution de la responsabilité de la moitié des véhicules à M. J\_\_\_\_\_ dont le plaignant fait grand cas. Le partage de cette responsabilité a été décidé en automne 2012, plus de deux ans après l'arrivée du nouvel aide-bibliothécaire chauffeur dans le service. Le fait d'équilibrer leur cahier des charges était une mesure demandée par la direction des BMU, et avait pour but de permettre un remplacement mutuel (témoignage M. I\_\_\_\_\_ ; courrier du 16 octobre 2012 de M. I\_\_\_\_\_ adressé à M. B\_\_\_\_\_). En outre, le contrat de M. J\_\_\_\_\_ n'était fixe que depuis juillet 2011 (rapport annuel 2011 p. 1). Cette modification d'attribution est donc sans rapport avec les mis en cause et ne saurait constituer une forme de harcèlement de leur part ;

- les courriels envoyés par Mme C\_\_\_\_\_ à sa hiérarchie et aux RH concernant les recourants, entre novembre 2012 et août 2013, dans lesquels elle dénonce certains de leurs actes ou attitudes, sont qualifiés d'accusations non démontrées, émises sans qu'ils aient eu la possibilité de s'expliquer. Toutefois, à ce propos, dans leurs écritures, les recourants ne répondent pas aux reproches qui leur avaient été adressés tels que : prise de rendez-vous médicaux pendant les heures de travail ; présence du recourant sur le lieu de stationnement du bibliobus sous la responsabilité de la recourante, loin de son domicile, alors qu'il était en arrêt maladie ; répétition des consignes au recourant ; mais ils se contentaient de qualifier ces plaintes à leur égard de « travail de sape ». Il en va de même des reproches contenus dans le document daté du 8 mai 2013, consistant en une liste d'incidents incluant M. B\_\_\_\_\_, rapportés à la demande de Mme C\_\_\_\_\_ par les autres membres du service et rédigée par celle-ci à la demande de la hiérarchie et du service RH (témoignages Mme H\_\_\_\_\_ et M. I\_\_\_\_\_ ; courriel du 8 mai 2013 de Mme C\_\_\_\_\_ à M. I\_\_\_\_\_).

À cet égard, le fait de dénoncer auprès des responsables RH ou hiérarchiques les problèmes rencontrés avec des collaborateurs, par une responsable de service, ne constitue pas du harcèlement, dans la mesure où ladite responsable demande que des mesures soient prises par la hiérarchie. Rien dans cette démarche, si ce n'est la longue période sur laquelle elle s'étale, en raison de l'absence de décision de la part de la hiérarchie, et parfois le ton dénigrant utilisé dans les échanges, ne s'apparente à des actes de harcèlement. Le fait que les recourants n'aient pas toujours été confrontés directement par leur responsable aux observations dénoncées à la hiérarchie à ce moment-là, s'explique notamment par le fait que le choix des mesures qui étaient préconisées, tant par le rapport de l'unité de psychologie du travail que par le rapport M\_\_\_\_\_, n'étaient plus de sa compétence, s'agissant par exemple d'un transfert. Quant au fait que ces dénonciations portaient atteintes à la considération personnelle et professionnelle

- 24/27 - A/2897/2015 des recourants, c'est le cas par définition de tout reproche, dont l'émission ne peut sans autre être assimilée à un acte de harcèlement ;

- l'envoi de courriels à toute l'équipe sauf aux recourants : un courriel a été envoyé par la responsable le 22 mars 2013 pendant une absence de la recourante, malade du 18 mars au 7 avril 2013, et n'était pas adressé aux recourants alors qu'il l'était au reste de l'équipe. Ce courriel indiquait les horaires des entretiens fixés avec la DRH pour toute l'équipe, ainsi que les dates des évaluations de trois collaborateurs. La non-transmission de ce courriel aux recourants n'a non seulement eu aucune conséquence, les rendez-vous étant fixés par la DRH, mais l'on ne saurait y voir une volonté de mise à l'écart des recourants, puisque ce courriel ne contenait aucune information dont ils auraient été privés. Quant au courriel de Mme E\_\_\_\_\_ du 9 avril 2013 qui concernait des contributions pour le journal l'Onésien, il l'a été pendant une absence de M. B\_\_\_\_\_ (du 8 au 10 avril 2013), et le lendemain du retour de Mme A\_\_\_\_\_, ce qui peut expliquer l'omission faite par Mme E\_\_\_\_\_ sans que l'on ne puisse y voir une volonté de ne pas partager des informations avec les recourants ;

- la mise en place d'une procédure de remplacement en cas d'absence. Les recourants font valoir que la mise en place d'un système de remplacement pour les rendez-vous médicaux ou autres, intervenant durant les tournées déjà planifiées, visait à les isoler, car ils ne bénéficiaient pas de la bienveillance de leurs collègues en vue d'un remplacement. Selon cette procédure, il appartenait à la personne elle-même de négocier ou d'organiser son remplacement avec l'un de ses collègues, la responsable n'intervenant que si aucun arrangement ne pouvait être trouvé. La décision de remplacement pouvant en dernier recours être prise par la responsable, aucun indice d'une mise à l'écart par ce biais ne saurait être retenu.

En conclusion, aucun des éléments considérés par les recourants comme des indices d'une situation de mobbing ne peuvent être établis en l'espèce. Il apparaît bien plus que ce que les plaignants considèrent comme des atteintes illicites à leur personnalité, constituent plutôt des plaintes des autres membres de l'équipe, adressées à leurs supérieurs, qu'il s'agisse de la responsable du service ou de la gestionnaire RH. Le contenu de ces plaintes n'apparaît pas objectivement infondé sur la base du dossier, en tant qu'elles portent sur des dysfonctionnements existants, et dans la mesure où elles concernent la situation du couple au sein de l'organigramme du service du bibliobus ou l'attitude générale du recourant dans le cadre de son travail. 10) Compte tenu de ce qui précède, l'existence d'un conflit entre les recourants et leurs collègues, ainsi que la responsable est incontestable. Son origine est à mettre sur l'attitude générale du recourant et les conséquences réelles ou supposées de sa position privilégiée découlant de sa relation de couple avec la recourante. Cette situation a malheureusement perduré pendant des années avant qu'elle ne soit finalement prise en charge par la hiérarchie. Toutefois, dans ce

- 25/27 - A/2897/2015 cadre, sur la base du dossier qui lui a été soumis et de l'instruction menée devant elle, la chambre administrative ne peut pas retenir à l'encontre des mis en cause des comportements constitutifs de harcèlement psychologique vis-à-vis des recourants ou d'atteintes à leurs personnalités, au sens défini plus haut, comme l'a retenu à juste titre l'enquêteur dans son rapport, rendu après une enquête fouillée, de même que le Conseil administratif, dans les décisions incriminées. Les décisions de cette dernière autorité ne peuvent qu'être confirmées et les recours rejetés. 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de chaque recourant (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à Mme C\_\_\_\_\_ et une indemnité

de procédure de CHF 750.- sera allouée à Mme E\_\_\_\_\_, à M. F\_\_\_\_\_ et à M. D\_\_\_\_\_ (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée à la ville qui dispose d'un service juridique (ATA/745/2014 du 23 septembre 2014 ; ATA/309/2009 du 23 juin 2009).

\* \* \* \* \*

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