

GE_GERICHTE A/1135/2009 vom 16. Juni 2009

GE Cour de justice, 2009-06-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1135_2009

FR: GE_GERICHTE A/1135/2009 du 16 juin 2009

IT: GE_GERICHTE A/1135/2009 del 16 giugno 2009

Regeste

FONCTIONNAIRE; EMPLOYÉ PUBLIC; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF; RAPPORTS DE SERVICE; RÉSILIATION; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; RÉTROACTIVITÉ ; ENQUÊTE ADMINISTRATIVE | Refus de l'autorité d'ouvrir une enquête interne suite à la plainte d'un fonctionnaire contre ses supérieurs pour harcèlement psychologique. Pas de violation du droit d'être entendu si le recourant n'a pas pu se prononcer, préalablement à la décision, sur une pièce mentionnée dans cette dernière, mais sur laquelle l'autorité ne s'est pas véritablement fondée et qui n'est pas pertinente pour l'issue du litige. Cette pièce doit néanmoins être écartée de la procédure. Définition du mobbing. L'autorité peut renoncer à ouvrir une enquête interne notamment lorsque les faits établis et reconnus par les parties permettent d'exclure d'emblée l'existence d'un harcèlement ou d'une violation des droits de la personnalité.

Erwägungen

E. 1

Monsieur G_____, né le _____, a été engagé par l'Université de Genève (ci-après : l'université) en qualité de commis administratif 4, sous contrat d'auxiliaire, du 1^{er} novembre 2002 au 31 décembre 2003. Il a travaillé, pendant cette période, au sein de la structure Santé au Travail, Prévention et Sécurité de la direction de l'administration (ci-après : STEPS).

E. 2

Un mois après que son contrat a pris fin, le 27 janvier 2004, M. G_____ a été réengagé par l'université, sous contrat d'auxiliaire à 50 % pour une durée de six mois et affecté à la division des ressources humaines de cet établissement (ci-après : division RH). Son contrat a été renouvelé plusieurs fois, sans discontinuer, jusqu'au 1^{er} janvier 2007.

E. 3

Les prestations de M. G_____ ont donné entière satisfaction, ainsi qu'il résulte de la première évaluation de cet employé, datée du 11 mars 2004.

E. 4

M. G_____ souhaitant augmenter son temps de travail, la division RH l'a engagé, au moyen de contrats auxiliaires renouvelés, pour un 30 % supplémentaire du 1^{er} juin 2004 au 31 décembre 2005, lequel est passé à 50 % du 1^{er} janvier 2006 au 31 juillet 2007.

E. 5

Les contrats complémentaires au 50 % de base pour lequel M. G_____ avait été engagé à l'origine ont été financés par des budgets octroyés à court terme pour des projets ponctuels, contrairement au contrat initial à 50 % que l'institution savait pouvoir stabiliser à l'avenir, suite au départ à la retraite d'un collaborateur de l'université.

E. 6

Le 6 février 2006, l'université a transformé ce 50 % de base en contrat à durée indéterminée.

E. 7

En mars 2006, une nouvelle analyse de prestations de M. G_____ a été effectuée. Son travail donnait entière satisfaction. M. G_____ possédait une très bonne capacité d'écoute, une bonne organisation, et marquait une volonté de rendre un travail soigné et de qualité. Il remplissait toutes les exigences du poste et la poursuite de la collaboration était envisagée sans réserve.

E. 8

Le 16 novembre 2006, Madame G_____, cheffe-huissière à la loge d'Uni Dufour et épouse du recourant, a fait l'objet d'un blâme pour avoir manqué de respect à sa hiérarchie et à des collaborateurs de l'université.

E. 9

Mme G_____ a recouru contre ce blâme le 26 novembre 2006 auprès du chef du département de l'instruction publique (ci-après : DIP) en contestant le bien-fondé des accusations portées contre elle.

E. 10

Le 29 novembre 2006, les prestations de M. G_____ ont été à nouveau évaluées. Celui-ci effectuait un travail de qualité. Il percevait bien les enjeux sous-jacents aux projets qui lui étaient confiés, identifiait et exprimait avec ouverture les axes d'amélioration facilitant sa progression de ses aptitudes professionnelles. Il participait activement à l'évolution des missions confiées à la section expertise et développement RH en acquérant de nouvelles compétences dans le domaine du contrôle de gestion. Pour des raisons budgétaires, le 50 % de son poste sous contrat d'auxiliaire ne pouvait être stabilisé et était périodiquement prolongé. M. G_____ se montrait positif face à cette situation. Il remplissait toutes les exigences du poste et la poursuite de la collaboration était envisagée sans réserve. Parmi les objectifs visés, figurait une formation dans les tâches de contrôle de gestion. L'évaluateur tenterait, selon les possibilités budgétaires, d'obtenir une prolongation du 50 % complémentaire pour une durée d'un an.

E. 11

Le 16 janvier 2007, sous la plume de Madame R_____, responsable du service du personnel et technique des ressources humaines, l'université a informé M. G_____ que "compte tenu des prestations (...) établies périodiquement", il avait achevé sa période probatoire avec succès. Le retour à un taux d'activité de 50 % était prévu à compter du 1^{er} juillet 2007.

E. 12

Le 31 janvier 2007, le Conseil d'Etat a pris l'arrêté suivant : "(...) Monsieur G_____ est nommé fonctionnaire, dès le 1^{er} février 2007, à la fonction de commis administratif 4

-5.10.004 - cl. max. 11 à 100 % au sein de la division des ressources humaines (...). Dès le 1^{er} juillet 2007, vous retrouverez un taux d'activité de 50 %. (...)"

E. 13

La date du 1^{er} juillet s'est avérée résulter d'une erreur du Conseil d'Etat, les parties étant d'accord sur le fait qu'il s'agissait en réalité du 1^{er} août 2007.

E. 14

M. G_____ n'a pas réagi à cette décision.

E. 15

Le 22 février 2007, Mme G_____ a fait l'objet d'un avertissement de sa hiérarchie. Son déni des faits fondant le blâme du 16 novembre 2006 avait justifié des enquêtes qui avaient démontré non seulement la véracité de ces faits, mais aussi une incapacité de l'intéressée à accepter la critique et à adapter son comportement à celle-ci.

E. 16

Mme G_____ a recouru contre cette décision le 3 mars 2007 auprès du président du DIP.

E. 17

Entre fin mars et début avril 2007, divers échanges ont eu lieu entre M. G_____ et son supérieur hiérarchique, Monsieur L_____, sur la question de la reconduction de son contrat sous statut d'auxiliaire et sur le recentrage de ses activités dans le domaine du contrôle de gestion, M. G_____ souhaitant connaître, avant l'échéance de ce dernier contrat, ses conditions d'emploi à compter du 1^{er} juillet 2007. Il était par ailleurs opposé à un repositionnement de son activité.

E. 18

Le 12 avril 2007, M. L_____ a reçu M. G_____ dans son bureau et l'a informé que le poste accordé à 50 % sous contrat d'auxiliaire ne serait pas renouvelé, l'université ne disposant plus de nouveau budget pour assurer sa reconduction. Le contrat de base de 50 %, pour lequel M. G_____ avait été nommé n'était pas remis en question. Toutefois, son poste avait été revu pour répondre à des missions jugées prioritaires par la division et le rectorat, et son activité avait été recentrée sur des activités liées au contrôle de gestion.

E. 19

Ces informations, confirmées par un courrier adressé à M. G_____ par Mme R_____, et remis en mains propres à M. G_____ par M. L_____ au moment de cet entretien, ont fortement ébranlé ce dernier, qui est tombé malade le lendemain.

E. 20

Le 12 juin 2007, par l'intermédiaire de son conseil, M. G_____ a envoyé une lettre à Madame D_____, vice-rectrice de l'université. Il contestait sa réaffectation, qui constituait une modification unilatérale et illégale de son cahier des charges. Il s'opposait également à la cessation de son poste à 50 % sous statut d'auxiliaire, ce contrat ayant été renouvelé sans interruption depuis plus de trois ans. Il avait désormais un droit à ce que celui-ci perdure. L'arrêté du Conseil d'Etat l'avait nommé à 100 % et la réduction à 50 % prévue dans cette décision était contraire au droit.

E. 21

Les correspondances et les entrevues organisées pour tenter de trouver une solution au litige n'ont pu aboutir à la conciliation des parties qui ont campé sur leurs positions, M. G _____ affirmant avoir le droit d'être nommé à 100 % dans un poste affecté aux mêmes tâches que précédemment, l'université rétorquant avoir régulièrement informé M. G _____ de la précarité de ses contrats auxiliaires et du fait que les activités liées au contrôle de gestion allaient prendre de plus en plus de place dans son activité.

E. 22

Le 29 avril 2008, M. G _____, sous la plume de son conseil, a déposé une plainte à l'encontre de l'université pour harcèlement psychologique auprès de la direction de l'office du personnel de l'Etat, qui l'a transmise, pour raison de compétence, à la secrétaire générale du DIP, Madame F _____. Le recentrage de ses activités sur des tâches relatives au contrôle de gestion, pour lesquelles il n'était que peu formé, constituait une atteinte à sa personnalité. Cette décision avait été prise sans son accord. En outre, il avait appris la non reconduction de son 50 % complémentaire lors d'une entrevue avec son supérieur direct, par la remise d'une lettre donnée de la main à la main. Ce procédé était choquant et ne respectait pas les égards dus à un travailleur dans le cadre d'une cessation partielle d'activité. En renouvelant sans cesse son activité complémentaire et en lui faisant miroiter la possibilité d'un poste stabilisé un jour à 100 %, on s'était joué de lui ; on l'avait incité à déployer ses compétences et son enthousiasme tout en sachant que ledit poste ne serait jamais confirmé. Par ailleurs, M. G _____ avait ouvertement soutenu son épouse dans la procédure disciplinaire la concernant. Il avait rédigé ses actes de recours contre le blâme et l'avertissement dont elle avait fait l'objet. La division des ressources humaines, qui traitait ce dossier, connaissait ce fait, car lui-même ne s'en était pas caché. Il avait fait les frais de cette franchise, et sa hiérarchie avait décidé de l'écarter consécutivement à ces écritures, au moyen d'attaques constitutives d'atteintes à sa personnalité.

E. 23

Par décision du 24 septembre 2008, la secrétaire générale du DIP a classé ladite plainte et refusé d'ouvrir une enquête interne. Le motif de harcèlement psychologique était apparu consécutivement au différend survenu entre l'université et M. G _____ au sujet de son taux d'activité, de son statut et de sa réaffectation. Il résultait clairement des pièces produites que les difficultés relationnelles entre les parties résidaient dans leurs divergences de vue sur les questions du taux d'activité de M. G _____ et du recentrage de ses activités, et non en raison d'une volonté d'écarter ce dernier ou d'un défaut d'information constitutif d'une atteinte à la personnalité. Au point n° 6, page 5, la décision précitée énonçait les faits de la cause et, s'appuyant sur les écritures de l'université, mentionnait l'existence d'un courriel adressé le 11 avril 2007 par M. L _____ à Mme R _____ et à Madame H _____, sa collègue, faisant état de propos inadéquats que M. G _____ aurait tenus envers son supérieur ce jour-là.

E. 24

Le 30 octobre 2008, M. G _____ a recouru contre cette décision auprès du Conseil d'Etat et a conclu à son annulation. Son droit d'être entendu avait été violé sous plusieurs aspects. Tout d'abord, la décision se basait sur un courriel daté du 11 avril 2007 adressé par Mme R _____ à M. L _____, dont il n'avait jamais eu connaissance. Ensuite, une enquête était nécessaire pour établir les faits reprochés et les offres de preuves faites par le recourant dans sa plainte étaient toutes nécessaires pour prouver la réalité du harcèlement dont il était

victime. Il reprenait, sur le fond, les arguments précédemment développés.

E. 25

Le 19 décembre 2008, M. G_____ a déposé une action pécuniaire auprès du Tribunal administratif, dans laquelle il a conclu au paiement de CHF 29'342,65, constituant la différence entre les indemnités pour perte de gain à 50 % qu'il avait perçues du 1^{er} août 2007 à la date du dépôt de sa demande et celles qu'il aurait reçues s'il avait été rémunéré pour un 100 % pendant cette période (cause A/4695/2008).

E. 26

Le 19 décembre 2008, le DIP a répondu au recours interjeté contre le classement de la plainte et a conclu à son rejet. M. G_____ avait été un collaborateur apprécié par l'ensemble du service. D'importants changements étaient intervenus dans la division, liés à des contraintes budgétaires, qui avaient conduit ce service à recentrer certaines activités sur des tâches jugées prioritaires. D'autres employés de la division avaient souffert de ces changements, mais de grands efforts avaient été engagés pour les faire accepter dans un climat de confiance réciproque. La réduction de poste était, dans ce contexte, totalement indépendante du conflit qui était survenu entre l'épouse du recourant et l'université. Cet amalgame n'avait d'ailleurs été soulevé que très tardivement par M. G_____. Il était apparu pour la première fois plus de sept mois après son arrêt pour cause de maladie, lorsque l'université s'était opposée à ses revendications. Contrairement à ce qu'il avait soutenu, Mme R_____, comme Mme H_____ qui avait traité le dossier de son épouse dans la procédure disciplinaire, n'étaient pas au courant du fait qu'il avait apporté son concours à celle-ci dans la rédaction de ses courriers. Lorsqu'elles l'avaient appris, elles avaient trouvé ceci normal de la part de M. G_____ et n'avaient pas pensé lui en faire grief. D'ailleurs, les rapports de ce collaborateur avec ses supérieurs hiérarchiques étaient excellents jusqu'au jour où M. G_____ avait appris que son contrat auxiliaire ne serait pas reconduit et que ses activités allaient être recentrées sur le contrôle de gestion.

E. 27

Par arrêté du 25 mars 2009, le Conseil d'Etat a transmis le recours de M. G_____ au Tribunal administratif, en application de l'art. 162 al. 4 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (LOJ - E 2 05), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009 (cause A/1135/2009). Bien que le dossier ait été en état d'être jugé à l'entrée en vigueur de ladite loi, les parties n'avaient pas fait usage de la possibilité qui leur était offerte par la loi, de conserver le Conseil d'Etat comme autorité de recours.

E. 28

Le 1^{er} mai 2009, M. G_____ a demandé que le dossier de la procédure A/4695/2008 portant sur l'action pécuniaire soit versé à la procédure de recours A/1135/2009. Il a également sollicité l'audition de témoins complémentaires, soit celles de son médecin traitant, le Docteur Alain Falbiard, de Monsieur B_____, responsable de la mise en œuvre du système de santé au sein de l'université, et de Madame Z_____, ancienne cheffe du personnel de M. G_____.

E. 29

Le 15 mai 2009, le DIP a sollicité l'audition du Docteur Olivier Gavillet, médecin-conseil de l'Etat, de Monsieur L_____, supérieur hiérarchique direct de M. G_____ et de Mmes R_____ et D_____.

E. 30

Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. Adressée au DIP, la plainte pour harcèlement psychologique déposée par M. G _____ le 29 avril 2008 a été classée par cette autorité le 24 septembre 2008. M. G _____ a recouru le 30 octobre 2008 contre ce classement auprès du Conseil d'Etat, qui a transmis le recours au Tribunal administratif par arrêté du 25 mars 2009. Cette transmission se fonde sur l'art. 162 al. 4 LOJ, en relation avec l'art. 3 al. 4 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics du 24 février 1999 (RLPAC - B 5 05 01), selon lequel les recours pendants au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 18 septembre 2008 modifiant la LOJ du 22 novembre 1941 doivent être transmis au Tribunal administratif lorsque le litige entre dans son domaine de compétence selon le nouveau droit, ce qui est le cas en l'espèce (art. 16 al. 2 du règlement du 18 juin 2008 relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève ; RPPers - B 5 05.10). Le recours ressort donc bien de la compétence du tribunal de céans. La décision attaquée ayant été reçue par le recourant le 3 octobre 2008, le recours respecte le délai de 30 jours de l'art. 63 al. 1 er let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Il est ainsi recevable. 2. A teneur de l'art. 12 al.2 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), le personnel administratif et technique de l'université, dont font partie les commis administratifs, est soumis aux dispositions légales et réglementaires applicables au personnel de l'administration cantonale. 3. Le 1 er janvier 2009, est entré en vigueur le RPPers, abrogeant la disposition du RLPAC concernant cette protection (art. 3 RLPAC et 26 al. 1 er RPPers). Selon son art. 25, ce règlement ne s'applique pas aux enquêtes internes ouvertes avant son entrée en vigueur. Conformément au principe de non rétroactivité des lois, il ne s'applique pas non plus aux procédures ouvertes suite à des plaintes déposées et instruites avant son entrée en vigueur, sur la base de l'ancien droit (ATF 130 V 560 p. 562 ; ATF 111 V 46 p. 47 ; ATA/356/2008 du 24 juin 2008 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. I, 2 e éd., Berne 1994, p. 178 ; U. HAEFELIN/G. MÜLLER/F.UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zurich, 2006, p. 66, n. 327a). Le droit applicable en l'espèce est donc la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et son règlement d'exécution (RLPAC) dans leur teneur en vigueur avant le 1 er janvier 2009. 4. A titre liminaire, M. G _____ demande que le dossier de l'action pécuniaire portant le n° A/4695/2008 soit versé à la procédure. Il sollicite également l'audition de plusieurs témoins. Il en va de même de l'autorité intimée. 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, 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. 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 pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; 130 I 425 consid. 2.1 p. 428 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C.402/2008 du 27 juin 2008 consid. 3.2 ; 2P.205/2006 du 19 décembre 2006 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). En l'espèce, il sera renoncé aux mesures d'instruction demandées. En effet, tant l'apport de la

procédure A/4695/2008 que les auditions sollicitées ne sont pas de nature à modifier l'issue du litige, les faits pertinents pour trancher ce dernier étant suffisamment établis par les pièces produites (voir ci-dessous), étant précisé qu'il n'appartient pas au tribunal de céans de mener lui-même l'enquête sollicitée mais de déterminer si le refus du DIP d'ouvrir une telle enquête est fondé ou non. 5. Le recourant soulève une violation de son droit d'être entendu dans la procédure qui a mené à la décision litigieuse. Il considère, en particulier, qu'il aurait dû pouvoir se prononcer sur le contenu du courriel adressé par M. L. _____ à Mme R. _____, daté du 11 avril 2007, dont la décision attaquée fait mention. Le droit d'être entendu confère notamment aux parties le droit de se prononcer sur toutes les pièces qui fondent la décision (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C.573/2007 du 23 janvier 2008 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/415/2008 du 26 août 2008 consid. 6a et les arrêts cités). En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas eu connaissance du courrier litigieux pendant la procédure non contentieuse. Selon la décision attaquée, ce courrier ferait état de propos inadéquats qu'aurait tenus M. G. _____ à l'égard de son supérieur hiérarchique le 11 avril 2007. Bien qu'il en soit fait maladroitement mention dans l'état de faits, il résulte clairement des motifs pris à l'appui de la décision litigieuse que l'autorité intimée n'a pas fondé sa décision sur cette pièce mais sur celles qui attestent du fait que l'université a régulièrement informé M. G. _____ de la précarité de son statut et sur celles qui établissent que la détérioration des rapports de travail est survenue consécutivement, et non antérieurement ou parallèlement, aux divergences de vues opposant les parties relativement à la reconduction du contrat d'auxiliaire et au recentrage des activités de M. G. _____ sur le contrôle de gestion. Ainsi, la nature des propos tenus lors de l'entrevue du 11 avril 2007, que ceux-ci soient avérés ou non, est sans aucune conséquence sur l'issue du litige. Le courriel du 11 avril 2007, qui n'a pas servi de fondement à la décision attaquée, peut ainsi être simplement écarté de la procédure, sans qu'une violation du droit d'être entendu ne doive être constatée. Ce grief sera donc rejeté. 6. Sur le fond, le recourant conteste le refus du DIP d'ouvrir une enquête interne portant sur l'existence ou la non existence d'un cas de harcèlement psychologique. Selon l'art. 2B aLPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1er). 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). Aux termes de l'art. 3 al. 2 aRLPAC, la direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du DIP font toute proposition propre à résoudre le litige et peuvent, si nécessaire, confier à une personne formée en matière de protection de la personnalité et n'appartenant pas à la fonction publique, le soin de procéder à une enquête interne dans un délai qui, en principe, ne doit pas dépasser 30 jours. Cette disposition confère un pouvoir d'appréciation à l'autorité administrative, qui peut renoncer à ouvrir une enquête interne notamment lorsque les faits établis et reconnus par les parties permettent d'exclure d'emblée l'existence d'un harcèlement ou d'une violation des droits de la personnalité. 7. 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 (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 ; R. WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 237 ; J.-B. WAEBER, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelle solution ?, in : PJA 1998 p. 792 ss ; E. CONNE-PERREARD, Expériences genevoises, in :

Harcèlement au travail, *Le droit du travail en pratique*, vol. 22, 2002, p. 89 ss, spéc. p. 91 ss ; G. WENNUST, *Mobbing, Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail*, Lausanne 1999, p. 24-28 ; H. LEYMAN, *Mobbing, La persécution au travail*, Paris 1996, p. 26 ss ; M. REHBINDER/A. KRAUSZ, *Psychoterror am Arbeitsplatz : Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht*, in : *ArbR : Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht* 1996, p. 17 ss, spéc. 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). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (M.-F. HIRIGOYEN, *Harcèlement et conflits de travail*, in : *Harcèlement au travail*, op. cit., p. 9 ss, spéc. p. 18 s. ; D. QUINTON, *Le concept du mobbing - cas cliniques*, in : *Harcèlement au travail*, op. cit., p. 65 ss, spéc. p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (T. GEISER, *Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbing*, in : *RJB* 2001 p. 429 ss, spéc. 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 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 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2). En l'espèce, l'évaluation de M. G_____ du 29 novembre 2006 fait état d'excellentes relations de travail entre ce dernier et l'université, et d'une pleine satisfaction de sa hiérarchie. La question de la précarité du contrat d'auxiliaire est clairement abordée dans ce document, de même que le besoin du service de former M. G_____ dans des activités liées au contrôle de gestion. La poursuite de la collaboration y est envisagée sans réserve. M. G_____ se montre pleinement satisfait de ses relations professionnelles. Aucun dysfonctionnement n'est signalé par l'évalué dans la partie "propositions d'amélioration des conditions de travail". Plus tard, dans un courrier daté du 16 janvier 2007 signé par Mme R_____ elle-même, et alors que les tensions entre Mme G_____ et sa hiérarchie sont au plus haut, la qualité de ces relations est mise en avant pour justifier la nomination de M. G_____. Le 31 janvier 2007, ce dernier est nommé fonctionnaire (sur la portée de l'arrêté du Conseil d'Etat précité, voir ATA/291/2009 du 16 juin 2009). Enfin, le recentrage des activités de M. G_____ sur le contrôle de gestion a été jugé par le Tribunal administratif comme ne constituant pas une sanction déguisée illicite, par l'arrêt précité. On ne voit pas, dans ces conditions, comment une enquête pourrait établir l'existence d'un harcèlement psychologique - qui n'aurait pu intervenir qu'entre le 31 janvier 2007, date de la nomination du recourant, et le 12 avril suivant, date à laquelle M. G_____ a quitté ses fonctions pour cause de maladie - alors qu'une telle hypothèse n'est corroborée par aucun élément du dossier. Au contraire, comme le relève la décision attaquée, les pièces produites démontrent que la dégradation des rapports entre les parties est survenue lorsque M. G_____ a vu sa réaffectation confirmée et les espoirs de la reconduction de son contrat auxiliaire déçus. L'attitude de l'université, qui a défendu ses positions dans ce conflit, ne

saurait, dans ces circonstances, être considérée comme constitutive d'une atteinte à la personnalité. Le recours sera ainsi rejeté. 8. Un émolument de CHF 1'000.-, compensé par l'avance de frais effectuée auprès du Conseil d'Etat (art. 87 LPA), sera mis à la charge du recourant. * * * * *

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