

GE_GERICHTE A/163/2025 vom 30. September 2025

GE Cour de justice, 2025-09-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_163_2025

FR: GE_GERICHTE A/163/2025 du 30 septembre 2025

IT: GE_GERICHTE A/163/2025 del 30 settembre 2025

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE;HARCÈLEMENT SEXUEL(DROIT DU TRAVAIL);JUSTE MOTIF;PROPORTIONNALITÉ;APPRÉCIATION ANTICIPÉE DES PREUVES | Admission, dans les circonstances particulières du cas, d'une atteinte à la personnalité, faute pour l'employeur d'avoir protégé la santé psychique d'une employée ayant subi une surcharge de travail pendant plusieurs années sans revalorisation de son poste, lequel a par la suite été supprimé pour des motifs budgétaires. L'exposition non désirée à du contenu sexiste et de nature sexuelle au sein d'un groupe WhatsApp partiellement professionnel, composé des autres membres et de la cheffe du service, relève du harcèlement sexuel, indépendamment de l'intention des personnes ayant diffusé le contenu problématique. L'indemnité pour la résiliation des rapports de service sans juste motif est exprimée en mois de traitement, n'est pas soumise à des cotisations sociales et ne porte, en l'absence de conclusions sur ce point, pas d'intérêts. | LEg.3.al1; LEg.4; CO.328; CC.28; Cst

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 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).

E. 2

Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; ATA/1164/2023 du 31 octobre 2023 cons. 4.5 et les références citées).

E. 3

Le recourant sollicite l'audition de I_____ et de R_____, qui ont assisté pour son compte à la réunion du 21 septembre 2021. L'intimée sollicite l'audition de trois collaborateurs de l'A_____ qui auraient également subi du harcèlement ainsi qu'une audience publique.

E. 3.1

En procédure administrative, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 2 e phr. LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; ATA/573/2015 du 2 juin 2015). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées, et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA 417/2024 du 26 mars 2024 consid. 2.2 et les références citées).

E. 3.2

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 (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_157/2021 du 7 juillet 2021 consid. 3.1). Le droit d'être entendu n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATA/242/2023 du 14 mars 2023 et les références citées). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche 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 145 I 167 consid. 4.1. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_576/2020 du 1^{er} avril 2021 consid. 3.1 ; ATA/965/2021 du 21 septembre 2021 consid. 2a et les références citées). 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 142 III 433 consid. 4.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_90/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.1.2 ; ATA/907/2021 du 6 septembre 2021 consid. 4a).

E. 3.3

Selon l'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Cette disposition s'applique aussi s'agissant d'actes administratifs adoptés par une autorité dans l'exercice de la puissance publique, lorsque ces actes produisent un effet déterminant sur des droits et obligations de caractère civil (ATF 147 I 153 consid. 3.4.1 ; 144 I 340 consid. 3.3.4 ; ATA/1148/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 2.1). L'art. 6 CEDH n'exige pas nécessairement la tenue d'une audience dans toutes les procédures, notamment dans les cas prévus par l'art. 6 § 1 2 e phr. CEDH, lorsque la demande est abusive, chicanière, ou dilatoire, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est infondé, irrecevable ou, au contraire, manifestement bien-fondé ou encore lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 141 I 97 consid. 5.1 ; 136 I 279 consid. 1 ; 134 I 331 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.2). Il peut notamment y être renoncé dans les affaires ne soulevant pas de question de crédibilité ou ne suscitant pas de controverse sur les faits qui auraient requis une

audience, et pour lesquelles les tribunaux peuvent se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions présentées par les parties et d'autres pièces. L'art. 6 CEDH n'implique pas toujours le droit à une audience publique indépendamment de la nature des questions à trancher. D'autres considérations, dont le droit à un jugement dans un délai raisonnable et la nécessité en découlant d'un traitement rapide des affaires inscrites au rôle, entrent en ligne de compte pour déterminer si des débats publics sont nécessaires (ACEDH MUTU et PECHSTEIN c. Suisse du 2 octobre 2018, req. no 40575/10, § 177 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 précité consid. 3.2.2).

E. 3.4

En l'espèce, I_____ a été entendue dans le cadre de l'enquête interne, qui a notamment examiné les circonstances dans lesquelles l'A_____ a décidé de faire une dénonciation pénale. Son audition a fait l'objet d'un procès-verbal qui figure au dossier et sur lequel les deux parties ont pu se déterminer par écrit, aussi bien devant l'enquêtrice que dans le cadre du double échange d'écriture dans la présente procédure. L'on ne voit pas en quoi une nouvelle audition serait utile et nécessaire à la solution du litige. R_____ a établi une attestation versée au dossier qui concerne précisément l'allégué pour lequel son audition est sollicitée. Le recourant n'explique pas ce que son audition apporterait de plus. L'audition de témoins sollicitée par l'intimée n'apparaît pas non plus nécessaire. Il résulte en effet des motifs exposés ci-après que le dossier contient tous les faits nécessaires pour apprécier et trancher le présent litige. Il en va de même de l'audience publique, sollicitée par l'intimée sur la base de l'art. 6 CEDH sans autre explication, la chambre de céans étant en mesure de se prononcer sur la base des pièces et conclusions présentées par les parties. Il ne sera dès lors pas donné suite aux demandes d'instruction des parties.

E. 4

Le litige concerne deux décisions de l'A_____ portant sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité de son employée et le licenciement de celle-ci. L'A_____ est un établissement de droit public autonome jouissant de la personnalité juridique ayant pour but d'exploiter l'_____ et ses installations (art. 1 de la loi sur l'A_____ du 10 juin 1993 - LA_____ - H 3 25). Les rapports de travail entre l'A_____ et son personnel sont régis par le statut du personnel, complété par les règlements, les directives et les instructions (art. 1 al. 1 statut). Tous les membres du personnel sont liés à l'A_____ par des rapports de droit public (art. 4 statut).

E. 5

Le recourant conteste l'existence d'une atteinte à la personnalité de l'intimée sous la forme d'un harcèlement psychologique.

E. 5.1

Selon l'art. 328 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité et veille en particulier, à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement ou désavantagés en raison de tels actes (al. 1) ; il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). Une atteinte à la personnalité est en

principe illicite, à moins que son auteur puisse invoquer un des motifs justificatifs énumérés à l'art. 28 al. 2 du Code civil suisse (CC - RS 210), soit le consentement de la victime, un intérêt prépondérant privé ou public, ou la loi (arrêt du Tribunal fédéral 5A_612/2019 du 10 septembre 2021 consid. 6.1.1 ; Nicolas JEANDIN, in Commentaire romand - Code civil I, Pascal PICHONNAZ/Bénédict FOËX [éd.], 2 e éd., 2023, n. 71 ad art. 28 CC). L'illicéité est une notion objective, de sorte qu'il n'est pas décisif que l'auteur soit de bonne foi ou ignore qu'il participe à une atteinte à la personnalité (ATF 134 III 193 consid. 4.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_612/2019 du 10 septembre 2021 consid. 6.1.1). La portée et la valeur matérielle de la notion de protection de la personnalité et l'obligation qui en découle pour l'employeur 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 et les références citées). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur, ce qui comprend notamment le devoir d'agir dans certains cas pour calmer une 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). L'employeur a l'obligation de protéger la personnalité de son personnel, sous peine d'engager sa propre responsabilité (ATA/263/2022 du 15 mars 2022 consid. 2a-c) et doit en particulier protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou des personnes tierces. Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets (ATA/532/2025 du 13 mai 2025 consid. 4.11). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a). 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 de son 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 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). La chambre de céans se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation.

E. 5.2

Selon la jurisprudence, la notion de harcèlement psychologique ou mobbing, qui vaut pour les relations de travail fondées sur le droit privé ou sur le droit public (arrêts du Tribunal fédéral 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; ATA/1220/2021 du 16 novembre 2021 consid. 6c), 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, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive souvent que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne 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 collaboratrices et collaborateurs. Le harcèlement est

généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1), 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 justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2).

E. 5.3

Selon l'art. 5 du statut, l'organisation du travail doit être conçue de telle sorte qu'elle assure le bon fonctionnement de l'A_____ et qu'elle permette aux membres du personnel de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative. L'A_____ a adopté un « règlement sur la protection de la personnalité, l'égalité entre femmes et hommes et la protection contre toute forme de discrimination » (ci-après : règlement sur la protection de la personnalité), qui a pour but de prévenir et éliminer toute forme de discrimination de quelque nature qu'elle soit, en particulier toute forme de harcèlement (psychologique ou sexuel), toute atteinte illicite à la personnalité à l'encontre des membres du personnel de l'A_____ ainsi que tout comportement discriminatoire ou constitutif d'une atteinte illicite à la personnalité d'autrui de la part des membres du personnel de l'A_____. Il fixe la conduite à tenir par la direction générale et le personnel encadrant pour parvenir à ce but, ainsi que les procédures offertes aux personnes qui s'estiment victimes d'une atteinte. À teneur de l'art. 3 al. 1 du règlement sur la protection de la personnalité, le harcèlement psychologique ou mobbing au travail (appelé encore « terreur psychologique » ou « chicanes ») comprend des actes dirigés par un individu ou un groupe d'individus de manière systématique contre une personne déterminée et/ou un groupe de personnes et ressentis comme hostiles. Ces actes doivent se répéter fréquemment et durer pendant une période prolongée (en principe pendant plusieurs mois). Sont visés les actes à l'égard d'une personne ou d'un groupe, de caractère vexatoire, méprisant ou humiliant, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à compromettre son emploi ou encore à créer des conditions de travail hostiles (al. 2). Ils peuvent notamment consister (al. 3) à priver ou notablement restreindre la victime de toute possibilité de s'exprimer (let. a), à l'isoler (let. b), à la déconsidérer auprès des collègues (let. c), à la discréditer dans son travail (let. d) ou à porter atteinte, voire compromettre, à la santé physique ou psychique de la victime.

E. 5.4

En l'espèce, il ressort du dossier que l'employée a travaillé pendant plusieurs années dans des conditions difficiles qui ont gravement affecté sa santé. B_____ a dû faire face à une surcharge importante dès son arrivée dans le service en décembre 2013, au point où elle n'a pas pu terminer les formations mises en place avec l'AI. Cette surcharge a perduré, comme l'ont reconnu ses supérieurs hiérarchiques successifs en mars 2017 et février 2019.

E_____ a indiqué à ce sujet que le nombre de formations avait doublé et que l'employée avait repris certaines tâches et responsabilités après le départ de l'ancien responsable. Certaines tâches dont l'employée avait été chargée excédaient son cahier des charges.

L'intéressée avait demandé une valorisation de sa fonction et de son salaire en tout cas dès 2017, demande restée sans réponse jusqu'à octobre 2018, quand elle a appris que toutes les demandes de réévaluation étaient suspendues jusqu'à nouvel ordre, soit, selon les indications de la responsable RH pendant encore deux ou trois ans. Le recourant n'explique pas pour quelle raison aucune réponse ne lui a été donnée avant octobre 2018 à la demande

a priori raisonnable de l'employée, ni pourquoi même la dénomination de sa fonction et son cahier des charges n'ont pas été adaptés durant cette période. L'intimée a fait état à plusieurs reprises de son sentiment de manque de reconnaissance, de manque de respect et d'insécurité par rapport à son poste. Le 22 juillet 2019, quelques mois après son retour d'une incapacité de travail de trois mois pour cause de surmenage professionnel, les représentants de l'employeur lui ont demandé, sans reconnaître aucune responsabilité pour le contexte précité, de faire un travail sur elle-même pour passer outre sa frustration et ses déceptions et se focaliser sur l'avenir, en réfléchissant si elle souhaitait poursuivre son activité au sein du service OSI. La description de l'état d'esprit de l'employée dans le courrier du 6 novembre 2019, relatif à la réunion du 20 septembre précédent, est sujette à caution dans la mesure où elle émane des seuls représentants de l'employeur et où il résulte du même courrier que l'employée s'est adressée directement au directeur des opérations peu de temps après la réunion. C'est le lieu de noter que l'employée s'est plainte d'un climat de travail difficile également sous l'angle relationnel, notamment avec sa supérieure hiérarchique, dès le mois de juin 2019. La responsable RH à qui elle s'est adressée dans ce contexte, ne l'a reçue seule qu'à une reprise, la cheffe de service ayant assisté à tous les entretiens qui ont suivi, ce qui peut paraître surprenant vu que l'employée la mettait précisément en cause. Dans la mesure où les courriers résumant ces entretiens, notamment ceux des 6 août et 6 novembre 2019 étaient cosignés par la responsable RH et la cheffe de service, et reflétaient donc une position commune, ils n'étaient pas de nature à encourager l'employée à se confier et à chercher conseil ou soutien auprès des RH et encore moins à réclamer, le cas échéant, les mesures de protection que doit prendre l'employeur. Quant à leur teneur, ces courriers tendaient à souligner les positions de la cheffe dont l'employée se plaignait et à insister sur la responsabilité incombant à l'employée de se prendre en main, au lieu de proposer des mesures de soutien, ce qui n'était pas conforme aux égards dus par le recourant à l'intimée. L'ensemble de ces circonstances, qui se sont étalées sur plusieurs années, était de nature à compromettre la santé psychique de l'employée. Du 29 janvier 2020 au 1^{er} mars 2021, l'employée s'est à nouveau retrouvée en arrêt de travail à cause, selon les certificats et rapports médicaux au dossier et l'audition de ses psychiatres traitants, d'un burn-out exclusivement professionnel. En revanche, il n'est pas établi que l'employée aurait reçu des assurances concernant la création d'un nouveau poste de la part de l'ancien directeur adjoint ni que la redistribution des tâches intervenue dans le cadre de la réorganisation du service et la création du nouveau poste de coordinatrice en 2018 visait d'emblée et de manière « sournoise » à rendre le poste de l'employée inutile en vue de sa suppression. N_____ a déclaré que les autres services du département n'avaient déjà plus de secrétaire, qu'il avait envisagé la suppression du poste de l'employée dès le printemps 2020 pour des raisons budgétaires et que c'était assez tard qu'il en avait informé la cheffe de service, qui n'avait pas participé à la décision. Le dossier ne permet pas non plus d'établir que l'employée aurait été directement confrontée à des remarques ou comportements racistes, c'est-à-dire en dehors du groupe WhatsApp et d'autres événements concernant ses collègues, relatés dans le document « Résumé de certains faits », n'ont pas non plus été démontrés, notamment faute de témoin. Il n'est enfin pas établi que l'employée aurait subi du mobbing de la part de la cheffe de service au sens défini ci-dessus, notamment par le biais d'une surveillance accrue et injustifiée de son activité, le refus de donner des instructions claires et directes, la formulation de critiques infondées ou des manœuvres déloyales pour que l'employée forme la personne à qui ses tâches allaient être transférées et contribue ainsi à la suppression de son propre poste. De tels éléments ne

ressortent pas du dossier, même sous forme d'indices, et ne sont corroborées par aucun témoignage. Il résulte de ce qui précède que le recourant n'a pas manifesté tous les égards voulus pour respecter la personnalité et la santé de l'employée ni pris toutes les mesures qui pouvaient être équitablement exigées de lui pour les protéger. Il apparaît au contraire qu'il y a participé, en offrant des conditions de travail et un encadrement qui n'étaient pas conformes à ses devoirs selon l'art. 328 CO et le règlement sur la protection de la personnalité. Partant, il y a lieu de constater l'existence d'une atteinte illicite à la personnalité de l'intimée.

E. 6

Le recourant conteste l'existence d'une atteinte à la personnalité de l'intimée sous la forme, notamment, d'un harcèlement sexuel.

E. 6.1

Selon l'art. 3 al. 1 LEg, dont les art. 2 à 7 s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg), il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne 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 une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg. La répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Claudia KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], 2000, n. 59 ad art. 4 LEg p. 118 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.1.1). À teneur de l'art. 4 du règlement sur la protection de la personnalité, le harcèlement sexuel se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes non désirés, voire de nature contraignante, à connotation sexuelle, un acte isolé pouvant être considéré comme constitutif de harcèlement sexuel (al. 1). Cette disposition reprend à son al. 2 la définition du comportement discriminatoire selon l'art. 4 LEg et précise à son al. 3 que le harcèlement peut prendre différentes formes, notamment des remarques ou commentaires sexistes, grossiers ou embarrassants (let. a), l'exposition ou la diffusion de matériel à connotation sexuelle (let. b), des attouchements (let. c) ou des avances et/ou invitations dans un but sexuel, accompagnées ou non, de promesses de récompenses ou de menaces de représailles.

E. 6.2

Bien que les exemples cités à l'art. 4 LEg ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, comme des remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, des blagues grivoises et des plaisanteries déplacées, des propos obscènes et sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 3.1.1 et 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 ; ATA/809/2021 du 10 août 2021 consid. 10 a). Il résulte notamment des publications diffusées par le Bureau fédéral de

l'égalité entre femmes et hommes et du commentaire des ordonnances 3 et 4 relative à la loi sur le travail du secrétariat d'État à l'économie (p. 281) que l'exhibition sur le lieu de travail de matériel pornographique, qu'il soit affiché au mur ou laissé en évidence, ainsi que l'envoi d'images pornographiques, y compris par voie électronique, entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Selon la jurisprudence de la chambre administrative, l'interdiction du harcèlement sexuel sous la forme d'un climat de travail hostile imposé au travailleur comporte qu'il n'ait pas à subir sur son lieu de travail de remarque sexiste ni recevoir d'image ou de vidéo à caractère sexuel et sexiste de manière répétée (ATA/242/2023 du 14 mars 2023 consid 7h). Dans un arrêt confirmé par le Tribunal fédéral, la chambre administrative a en outre retenu que le cadre membre d'un groupe WhatsApp avec des personnes dont il était le supérieur et dans lequel étaient échangés des messages très grossiers dont il n'était lui-même pas l'expéditeur, avait le devoir de freiner ou à tout le moins d'essayer de calmer les intervenants (ATA/349/2019 du 24 août 2021 consid. 5f ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_336/2019 du 9 juillet 2020).

E. 6.3

Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit. Afin de juger du caractère importun des actes, il faut considérer non seulement le point de vue objectif d'une « personne raisonnable », mais aussi la perception de la victime et de sa sensibilité, eu égard aux circonstances du cas d'espèce. L'existence d'un harcèlement sexuel ne saurait être écartée du seul fait que la personne concernée a aussi eu recours à un vocabulaire grossier ou a « choisi » de travailler dans un milieu où ce type de langage est courant (Karine LEMPEN, in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3 e éd., 2021, n. 25 ad art. 328 CO et les références citées, en particulier ATF 126 III 395 consid. 7d ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1). Vu le rapport de subordination résultant du contrat de travail, on ne saurait inférer un acquiescement (consentement) tacite d'une collaboratrice victime de remarques déplacées à connotation sexuelle (sur son lieu de travail) du seul fait qu'elle n'a exprimé aucune plainte (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.3). L'intention de l'auteur n'est pas déterminante. Si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2), l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.3.4). Il n'est en particulier pas nécessaire que la personne accusée vise à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (ATA/30/2023 du 17 janvier 2023 consid. 5a).

E. 6.4

En cas de harcèlement sexuel, l'employeur a l'obligation de protéger son personnel en prenant les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin (art. 5 al. 3 LEg). Selon l'art. 5 al. 3 du règlement sur la protection de la personnalité, l'A_____ initie, le cas échéant, la procédure prévue par le règlement ou toute autre procédure adéquate pour mettre fin à toute conduite répréhensible et protéger la personne lésée, dès qu'il en est

informé. La direction générale veille, notamment, à protéger tout membre de son personnel victime de conduite répréhensible par un dispositif d'information, d'assistance et de recours (art. 6 al. 1 let. b du règlement sur la protection de la personnalité). La direction générale de l'A_____ peut, de sa propre initiative, sur demande de la personne s'estimant lésée ou sur proposition de la personne de confiance visée à l'art. 7, décider d'ouvrir une enquête interne (art. 9 ch. 1). Après réception du rapport d'enquête définitif et d'éventuelles déterminations des personnes concernées, l'A_____ rend une décision motivée constatant l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité (art. 9 ch. 6 let. c) et prend, le cas échéant, les mesures disciplinaires utiles à l'égard du ou des auteurs de l'atteinte à la personnalité, ainsi que toutes autres mesures, notamment organisationnelles, nécessaires à la bonne marche de l'A_____.

E. 6.5

En l'espèce, la commission de recours a retenu au titre du harcèlement sexuel que les échanges sur le groupe WhatsApp confrontaient l'employée à un contenu problématique qui, compte tenu des règles établies par la jurisprudence constante et contrairement à ce qu'avait retenu l'enquêtrice, ne pouvaient être considérés comme admissibles dans un contexte humoristique. Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique. La consultation du fil de conversation du groupe WhatsApp permet de constater qu'une partie non négligeable du contenu échangé entre septembre 2019 et mars 2020 répond à la définition jurisprudentielle du harcèlement sexuel sous la forme de comportements créant un climat de travail hostile, soit les blagues sexistes dévalorisant les femmes et les propos et images à connotation sexuelle ou pornographique. Sont rappelés ici les représentations de différents types d'actes sexuels et les dessins, photos et vidéos isolant ou insistant lourdement sur la poitrine féminine ou les parties génitales masculines, parfois adressés spécifiquement à l'attention des collègues féminines (« Pour vous les filles qui vous ennuyez »). De tels contenus, obscènes et propres à heurter une personne raisonnable, sont inopportuns dans un cadre professionnel. L'A_____ a d'ailleurs reconnu dans le cadre de la procédure que le contenu du groupe WhatsApp était « inacceptable ». C'est le lieu de relever que la très grande majorité de ces contenus n'avait aucune valeur ou visée artistique ou culturelle décelable, se contentant de réduire les personnes, et en particulier les femmes, à des objets du désir sexuel. C'est aussi le sens de l'image partagée de deux jeunes filles sexy en bikini qui, si elle n'est peut-être pas particulièrement choquante seule, était de nature à heurter certaines sensibilités du fait du texte qui l'accompagnait et qui annonçait leur majorité imminente, tel un « avis aux amateurs ». Le fait que les contenus problématiques ne s'adressaient pas directement ou exclusivement à l'intimée ne leur fait pas perdre la qualification de harcèlement sexuel. La diffusion des contenus précités dans un groupe réunissant les membres d'un service est en effet comparable à l'acte d'afficher du matériel pornographique au mur, acte dont il est admis qu'il constitue du harcèlement sexuel. Ni l'utilisation par l'intimée, à quelques occasions, de certains termes discutables également employés par ses collègues ni le fait qu'elle n'ait pas quitté le groupe ne permettent de considérer que les échanges obscènes, sexistes ou à connotation xénophobe, auxquels elle ne participait pas, ne la gênaient pas, en d'autres termes qu'ils n'étaient pas inopportuns. Contrairement à ce que soutient le recourant, l'intimée n'était pas entièrement libre de décider de quitter le groupe WhatsApp. Il est en effet établi que celui-ci était en partie utilisé pour envoyer des informations professionnelles. En quittant le groupe, l'employée aurait donc manqué des informations susceptibles d'influencer l'organisation de son travail. L'intimée occupait par ailleurs une fonction subalterne par rapport aux autres membres du groupe, qui étaient formateurs, coordinatrice et cheffe de service, ce qui est une

circonstance dont il y a lieu de tenir compte au regard de la jurisprudence. Il était difficile pour l'employée de se plaindre de l'ambiance grossière en général et des messages particuliers qui la heurtaient alors qu'ils rencontraient l'approbation, ou à tout le moins la clémence, de sa supérieure hiérarchique, qui participait activement aux échanges. La motivation et l'intention, apparemment humoristique, des expéditeurs et expéditrices ne sont pas déterminantes pour la qualification du harcèlement. Le fait qu'aucun des collaborateurs interrogés n'ait apparemment identifié ces échanges comme des actes de harcèlement sexuel dénote un manque de sensibilisation qui contrevient au devoir de l'employeur de prévenir de telles atteintes. Il semble que les commentaires sexistes, à connotation sexuelle ou stigmatisant certaines catégories de personnes, étaient complètement banalisés, puisque selon les déclarations de la cheffe de service et des collaborateurs entendus au cours de l'enquête, ils n'avaient jamais été témoin de sexisme ou de racisme au sein du service et les messages WhatsApp relevaient uniquement de l'humour. Le recourant n'allègue ni ne démontre que E_____, en sa qualité de cheffe de service, aurait fait la moindre tentative de sensibiliser son équipe ou de freiner les échanges sexistes, d'ordre pornographique ou stigmatisant certains groupes sociaux, dont la plupart a été envoyée avant qu'elle ne quitte le groupe, contrairement aux devoirs de l'employeur résultant des dispositions et de la jurisprudence précitées, notamment celui de faire cesser tout harcèlement sexuel.

E. 6.6

L'existence d'immixtions dans la vie sentimentale et sexuelle de l'intimée par des membres du service où elle travaillait, dont sa supérieure hiérarchique, ne sont pas établies. Selon les déclarations des collaborateurs de l'A_____ entendus dans le cadre de l'enquête administrative, aucun d'eux n'a été témoin de remarques en ce sens faites l'intimé ou d'autres actes désobligeants la visant personnellement, ce qui ne ressort pas non plus d'autres pièces au dossier. Les quelques échanges faits dans le cadre du groupe WhatsApp ne sont pas particulièrement choquants ou insistants et l'intimée y a réagi sur le ton de la plaisanterie, sans que le dossier ne démontre qu'elle s'en serait plainte. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que la commission de recours a considéré que l'intimée avait subi une atteinte à la personnalité sous la forme d'un harcèlement sexuel.

E. 7

Le recourant conteste l'absence d'un motif justifié pour résilier les rapports de travail avec l'intimée.

E. 7.1

Selon l'art. 57 let. A al. 3 et 4 du statut, l'A_____ ne peut notifier une résiliation que pour un « motif justifié », cette condition étant remplie lorsque, pour une raison sérieuse, la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement du service. Selon la jurisprudence de la chambre administrative relative au licenciement fondé sur un motif justifié au sens de l'art. 57 let. A al. 3 du statut, cette norme doit être jugée comme étant moins sévère dans les motifs permettant le licenciement que l'art. 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) visant le licenciement pour « motifs fondés » (ATA/1780/2019 du 10 décembre 2019 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/693/2015 du 30 juin 2015 consid. 9). Dans les deux affaires précitées, concernant des agents de sûreté _____ employés par l'A_____, la chambre

administrative a rappelé la jurisprudence applicable au licenciement pour motif justifié d'employés des Transports publics genevois (ci-après : TPG) qui disposent d'une réglementation propre (ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4c ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7c), mais similaire à l'A_____ en ce qui concerne le licenciement dit administratif, plus précisément pour « motifs dûment justifiés » dans le respect du délai de congé. Est considéré comme dûment justifié tout motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise (ATA/68/2024 du 23 janvier 2024 consid. 2.4). Il n'est pas imposé aux TPG de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue impossible, mais uniquement qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. (ATA/68/2024 précité consid. 2.5 ; ATA/1839/2019 du 20 décembre 2019 consid. 7c et les arrêts cités). Ledit motif (ou motif fondé s'agissant des art. 21 al. 3 et 22 LPAC) est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/68/2024 précité consid. 2.5 ; ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017). Les justes motifs de renvoi peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées).

E. 7.2

L'art. 57 let. A al. 3 du statut laisse un large pouvoir d'appréciation à l'autorité d'engagement que l'autorité de recours ne censure qu'en cas d'excès ou abus de pouvoir conformément à l'art. 61 al. 2 LPA. L'autorité d'engagement doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité. Seules les mesures objectivement insoutenables devaient être annulées, la chambre de céans vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (ATA/123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4b et les références citées ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010 consid. 7b et les arrêts cités). Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire, lors de la fin des rapports de travail des employés (ATA/68/2024 précité consid. 2.8 ; ATA/479/2020 du 19 mai 2020 consid. 5d). Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.1 ; ATA/68/2024 précité consid. 2.9).

E. 7.3

S'agissant plus spécifiquement de l'existence d'un environnement de travail hostile, il a été jugé que le fait que la société employeuse n'ait pas pris les mesures pourtant commandées par les circonstances en application de l'art. 328 CO et des dispositions de la LEg ne l'empêche pas de prononcer un licenciement immédiat si les circonstances de l'espèce le justifient (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd ; cf. arrêt 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 3.2). Pour déterminer le caractère justifié (ou injustifié) d'une résiliation immédiate, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances et une large place est laissée à l'appréciation du juge, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du dossier, sorti de son contexte, n'est pas significatif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_404/2014 du 17 décembre 2014 consid. 4.1 et l'arrêt cité).

E. 7.4

En l'espèce, le recourant a motivé sa décision de résilier les rapports de travail en reprochant à l'employée d'avoir injustement accusé E_____, G_____ et K_____ d'avoir porté atteinte à sa personnalité et d'avoir publié des images à connotation sexuelle impliquant des mineurs sur un groupe WhatsApp créé dans le cadre professionnel, tout en refusant de transmettre les moyens de preuve y relatifs. Il découle de ce qui précède que l'employée a bien subi des atteintes à sa personnalité, par son exposition à du matériel à connotation sexuelle voire pornographique et sous l'angle de son droit à des conditions et un environnement de travail respectueux de sa personnalité et le devoir de l'employeur de prendre les mesures requises pour protéger la santé psychique de ses employés. Ces atteintes sont notamment imputables à G_____ et K_____, à l'origine de bon nombre des contenus inopportuns, et à E_____, qui n'a pris aucune mesure pour prévenir ou faire cesser les atteintes illicites. Le motif de licenciement invoqué n'est dès lors pas réalisé, en tant qu'il porte sur le caractère infondé des accusations d'atteinte à la personnalité. Quant au reproche d'avoir faussement accusé d'autres collaborateurs d'infractions pénales graves, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances. Courant 2021, l'employée a dénoncé des atteintes à sa personnalité à son employeur en alléguant l'existence de remarques racistes et sexistes de la part de E_____, G_____ et K_____ L et de messages à caractère pornographique ou raciste sur le groupe WhatsApp . Le courriel du 5 juillet 2021 de Q_____ mentionnait, à titre d'atteintes à la personnalité, des « images suggérant des rapports sexuels avec des mineurs », mais aussi des messages « ayant une connotation sexuelle, raciste et/ou pornographique stigmatisant les femmes et les Noirs » et d'autres exemples. L'image concernant les mineurs était donc un élément parmi d'autres, mentionné dans le cadre d'une demande relevant du droit du travail et de la protection de la personnalité. Le fait d'évoquer des images à suggestion sexuelle concernant des mineurs en tant qu'atteinte à la personnalité ne se confond pas avec une accusation de pédopornographie. Il ne ressort pas du dossier que B_____ avait l'intention ou la volonté d'accuser ses collègues au pénal quand elle s'est adressée à son employeur et N_____ a déclaré qu'il avait assisté à toutes les réunions avec le 2 e observatoire, mais n'avait jamais entendu l'employée utiliser le mot pédopornographie. Il ressort de l'attestation de R_____ que c'est la juriste de l'A_____ qui a expliqué la situation sur le plan pénal à l'employée et au représentant syndical, qui n'avaient pas l'expertise nécessaire pour apprécier l'opportunité de la démarche pénale, par laquelle ils ne se sentaient pas concernés, comme le démontre le courriel du 12 octobre 2021. La raison pour laquelle l'employée n'a pas pu ou voulu, à ce stade, transmettre les messages WhatsApp à son employeur n'est pas établie. Cependant, dans la mesure où l'A_____ a initié la procédure pénale en fonction de ses propres obligations, il lui incombait en tout état de réunir un minimum d'informations à

propos des faits allégués par l'employée et de leur portée sur le plan pénal. Compte tenu de la gravité des allégations et des conséquences d'une dénonciation pénale pour les collaborateurs concernés, l'employeur ne pouvait se contenter de la réponse de la cheffe de service, qui avait tout effacé, et aurait pu interpellé un autre membre du groupe WhatsApp pour pouvoir déterminer si l'affaire relevait uniquement du droit de travail ou s'il y avait lieu de déclencher la procédure pénale. Contrairement à ce qu'affirme le recourant, une telle démarche était parfaitement envisageable, ce d'autant plus que certains membres utilisaient le groupe WhatsApp sur leur téléphone professionnel, comme l'a déclaré E_____ dans le cadre de l'enquête. L'A_____ a décidé d'y renoncer pour des raisons qui lui sont propres, choix qu'il ne saurait imputer à l'employée. Si l'employée a certes signé sa déposition et le formulaire de plainte présenté par les policiers, ce n'est pas elle qui a saisi les autorités pénales mais l'A_____, après avoir pris les conseils juridiques pertinents. Devant la police, c'est en répondant à un mandat de comparution et sans être assistée d'un avocat que l'employée a fait une déposition qui reflète uniquement ses préoccupations quant à ses conditions de travail et un éventuel harcèlement sur le lieu de travail, ses déclarations n'étant guère pertinentes sur le plan pénal. Le fait que l'enquête de police ait abouti à la conclusion que les conditions de l'art. 197 CP, différentes de celles d'une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO dont se prévalait l'employée, n'étaient pas réunies, ne suffit pas encore pour considérer que celle-ci était de mauvaise foi, tenait des propos mensongers ou agissait de manière coupable au sens d'une dénonciation calomnieuse notamment. Si le fait qu'une allégation n'est finalement pas retenue au terme d'une procédure en faisait une accusation mensongère, cela ne manquerait pas d'avoir pour effet de dissuader les personnes qui s'estiment victime d'une atteinte de faire valoir leurs droits, ce qui n'est pas souhaitable et viendrait contrecarrer le système de protection mis en place par le législateur.

E. 7.5

Selon le recourant, la résiliation est aussi justifiée au motif de la décision de supprimer le poste de l'employée de sorte qu'il ne restait plus de fonctions pour elle au sein du service et qu'une réintégration dans le service ne serait pas envisageable pour des raisons de relations interpersonnelles. C'est le lieu de relever que ce motif justificatif n'est pas invoqué dans sa décision de résiliation du 21 décembre 2022, qui se fonde entièrement sur la rupture du lien de confiance causée par les affirmations, qualifiées de mensongères, de l'employée. Le fait que le maintien de l'employée dans le service OSI ne semble en effet pas opportun ne signifie pas nécessairement que le maintien de ses rapports de travail est incompatible avec le bon fonctionnement de l'A_____. En outre, si le recourant a un large pouvoir d'appréciation en la matière, en tant qu'employeur public, il doit s'assurer qu'il n'y ait pas de moyen moins incisif et que sa décision s'impose au terme d'une pesée des intérêts privés et publics compromis, conformément au principe de la proportionnalité. Dans les circonstances très particulières du cas de l'employée, l'employeur devait, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, prêter une attention particulière à la situation de celle-ci. Il a très fortement sollicité B_____ pendant plusieurs années, apparemment sans contrepartie supplémentaire, et les perspectives d'une amélioration de son poste se sont réduites, d'abord temporairement du fait d'une révision du statut du personnel en cours, puis en raison d'une réorganisation pour des motifs budgétaires qui supprimait son poste. Ces décisions stratégiques de l'employeur, si elles sont légitimes, ont cependant contribué au burn-out professionnel de l'employée. Dans ces circonstances, on pouvait attendre de l'A_____ qu'il fasse tout son possible pour choisir la mesure la moins incisive et accorde une

importance particulière aux intérêts de l'employée, mère avec deux enfants à charge. Il y a aussi lieu de prendre en considération que les faits dénoncés par l'intimée ne relevaient certes pas du droit pénal, mais qu'ils constituaient en grande partie des atteintes illicites à sa personnalité. Le recourant n'a pas démontré qu'il a pris toutes les mesures possibles suite à la suppression de son poste et, en particulier, qu'il a cherché à l'affecter à un autre poste, comme il l'a fait pour deux autres collaborateurs dont les postes avaient été également été supprimés. Il n'a ainsi pas établi que la résiliation des rapports de travail respectait le critère de nécessité et s'imposait au terme d'une pesée des intérêts. Partant, il y a lieu de confirmer la décision attaquée en tant qu'elle retient que les conditions pour résilier les rapports de service n'étaient pas réunies.

E. 7.6

La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC. L'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales. En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/751/2023 du 11 juillet 2023 consid. 7.3 et les références citées).

E. 7.7

En l'espèce, les critères retenus par la commission de recours pour fixer une indemnité équivalant à douze mois de salaire, à savoir la durée des rapports de travail de quinze ans, des états de service relativement bons, la reconnaissance unanime de l'investissement de l'intéressée au sein du service, son âge (50 ans), sa santé lourdement affectée par l'atteinte à sa personnalité dont elle a été victime et le fait qu'elle n'avait pas retrouvé de travail, sont convaincants. Il ressort de la procédure que l'intimée n'a toujours pas retrouvé de travail. La réduction de six mois par rapport au maximum autorisé de 18 mois selon l'art. 57 A ch. 5 du statut tient suffisamment compte des éléments invoqués par le recourant, notamment le fait qu'il avait fondé sa décision de résiliation sur les résultats de l'enquête interne, dont les conclusions se sont toutefois révélées erronées. Il est cependant précisé que, conformément à la pratique précitée de la chambre administrative, le montant de l'indemnité est exprimé en nombre de mois du dernier traitement brut, mais n'est pas soumise aux déductions sociales. Dans la mesure où l'intéressée n'avait pas conclu à l'octroi d'intérêts, la commission de recours n'était pas fondée à lui en accorder. Sur ce dernier point, le recours est très partiellement admis.

E. 8

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de CHF 1'000.- sera allouée à l'intimée, qui y a conclu et qui était assistée d'un avocat, à la charge de l'A_____. L'A_____ pouvant disposer d'un service juridique suffisant pour assumer sa défense, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/605/2021 du 8 juin 2021 et les références citées). * * * * *