

GE_GERICHTE A/2080/2012 vom 26. Februar 2013

GE Cour de justice, 2013-02-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2080_2012

FR: GE_GERICHTE A/2080/2012 du 26 février 2013

IT: GE_GERICHTE A/2080/2012 del 26 febbraio 2013

Regeste

; FONCTIONNAIRE ; EMPLOYÉ PUBLIC ; RAPPORTS DE SERVICE ;
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ;
RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE ; MÉDIATION(SOLUTION D'UN CONFLIT)
; ACTION EN JUSTICE ; COMPÉTENCE ; TRANSMISSION D'UN ACTE
PROCÉDURAL | Action déclarée irrecevable d'un employé des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) demandant la cessation et la réparation d'atteintes à sa personnalité commises par son employeur. Le règlement interne des HUG concernant la protection de la personnalité prévoit une procédure de décision, qui doit être épuisée avant la saisine de la chambre administrative. Cette procédure menant à une décision sujette à recours, la voie de l'action n'est pas ouverte. Portée de l'art. 4A LPA dans ce contexte. Pas d'indemnité allouée aux HUG, qui disposent d'un service juridique propre. | LPAC.2B ; LOJ.132.al2 ; LEPM.7 ; LPA.4A ; LPA.11 ; LPA.64 ; RPP.6 ; RPP.9 ; RPP.13 ; RPP.21 ; RPPERS.2

Erwägungen

E. 1

Monsieur Y_____ a été engagé le _____ 2005 par les Hôpitaux Universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité d'assistant technique à 100 %. Il a été nommé à la fonction de chef assistant technique par le conseil d'administration des HUG (ci-après : le conseil d'administration ou le CA) le 2 octobre 2008 avec un traitement colloqué en classe 13, annuités 10.

E. 2

Il a exercé sa fonction au sein de l'unité « X_____ » du département d'imagerie et des sciences de l'information médicale (ci-après : X_____) comptant sept collaborateurs dirigés par Monsieur Q_____.

E. 3

Courant 2009, des tensions importantes sont survenues entre ce dernier et M. Y_____.

E. 4

Plusieurs entretiens de service ont eu lieu, lors desquels M. Y_____ a régulièrement contesté le bien-fondé des reproches qui lui étaient faits.

E. 5

Courant novembre 2010, M. Y_____ a sollicité l'intervention du service des ressources humaines (ci-après : les RH), dénonçant le fait qu'il était victime de harcèlement psychologique depuis le mois d'août 2009 de la part de M. Q_____.

E. 6

Cette plainte a été traitée comme une opposition aux manquements professionnels qui lui étaient reprochés.

E. 7

Par lettre du 25 novembre 2010 adressée aux RH, M. Y_____ a déploré l'absence de prise en compte de sa plainte pour harcèlement. Il était usé et dépourvu de soutien.

E. 8

Il est ensuite tombé malade et s'est trouvé en incapacité complète de travail du 25 novembre 2010 au 9 juillet 2012.

E. 9

Pendant cette période, M. Y_____ a réitéré ses plaintes auprès des mêmes intéressés et de la hiérarchie de M. Q_____, en sollicitant l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de ce dernier.

E. 10

Il a fait part de ses doléances au directeur général des HUG par courrier au mois de novembre 2011, se plaignant de harcèlement psychologique et d'atteintes diverses à sa personnalité de la part de son chef.

E. 11

Les RH ont alors procédé à l'audition de l'équipe de M. Q_____. Toutefois, aucun desdits courriers n'a été transmis au médiateur rattaché au président du conseil d'administration chargé d'examiner et, cas échéant, d'instruire les plaintes pour harcèlement psychologique et atteintes aux droits de la personnalité (ci-après : le médiateur). L'attention de M. Y_____ n'a pas non plus été attirée sur l'existence de cette procédure au sein des HUG.

E. 12

Courant mars et avril 2012, les RH ont informé M. Y_____ qu'au terme de son arrêt maladie, un retour au sein du X_____ n'était pas envisageable. Des discussions ont alors eu lieu entre les parties au sujet d'un changement d'unité et/ou d'activité au sein des HUG. Lors de ces échanges, M. Y_____ a persisté dans sa plainte de harcèlement à l'encontre de M. Q_____ et demandé à pouvoir continuer à exercer ses fonctions au sein du X_____.

E. 13

Malgré cela, le médiateur n'a pas été informé du cas.

E. 14

Par acte du 4 juillet 2012, M. Y_____ a déposé une « action en constatation et en cessation de l'atteinte » auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), dans laquelle il conclut à ce que celle-ci « constate que [les HUG] ont porté atteinte à sa personnalité », « [leur] fasse interdiction de poursuivre cette atteinte » et « ordonne sa réintégration dans le poste qu'il occupait avant son arrêt de travail ». a. M. Q_____ n'avait cessé de le harceler psychologiquement d'août 2009 à novembre 2010, date du début de son arrêt de travail pour cause de maladie. M. Q_____ avait, sans avertissement préalable, décollé et jeté à la poubelle les photos de ses enfants disposées à sa place de travail et remplacé le dessin d'un de ses enfants par la photo du fils d'un autre collaborateur. Prié de s'expliquer, M. Q_____ lui avait répondu par courriel qu'il « était le chef de l'unité et qu'il n'avait dès lors pas à justifier ses actions, surtout pas envers [lui] ».

Lors d'une séance du personnel, ce supérieur avait présenté un nouvel organigramme dans lequel le recourant ne figurait plus comme responsable de production, sans lui en avoir parlé au préalable. Ce fait, qui s'était déroulé en présence de ses subordonnés, avait été humiliant pour lui. Son cahier des charges avait été progressivement vidé de sa substance et des tâches inintéressantes lui avaient été peu à peu attribuées, sans consultation ou discussion préalable, aux fins de le contraindre à démissionner. Ses propositions étaient systématiquement écartées par son supérieur, qui adoptait une attitude autoritaire, dure et méprisante à son égard. Chargé de réaliser un nouveau module de production d'ammoniac, il avait souhaité présenter sa réalisation lors d'un séminaire organisé par le département de médecine nucléaire. M. Q_____ avait présenté lui-même ce nouveau module sans lui attribuer la paternité du projet. D'autres incidents de même nature étaient survenus, au cours desquels il avait été dénigré et humilié. b. Les art. 2B de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC -B 5 05) et 3 du statut du personnel des HUG (ci-après : le statut), prévoyaient une procédure de plainte auprès de la direction générale des HUG. Celle-là visait à résoudre ou statuer sur les conflits de travail survenant entre deux personnes employées au sein des HUG, mais pas l'institution elle-même, lorsque l'un de ses actes était contesté. Or, en l'espèce, malgré ses plaintes réitérées, les autorités saisies (chef du département, direction des ressources humaines du département, direction générale) n'avaient jamais instruit les faits sous l'angle de l'atteinte alléguée à sa personnalité. Sa demande tendait à la condamnation de cette inaction, qui n'était pas le fait de M. Q_____ mais des HUG eux-mêmes. Pour de tels faits, la voie de la plainte prévue par l'art. 3 du statut n'était pas ouverte. Seule demeurait celle de l'action auprès de la chambre administrative.

E. 15

Le 11 juillet 2012, M. Y_____ a déposé auprès de la direction générale des HUG une plainte pour atteinte illicite à sa personnalité dirigée contre M. Q_____, dans laquelle il a conclu à l'ouverture d'une enquête, à la constatation de ce que M. Q_____ avait porté une atteinte illicite aux droits de sa personnalité, à la cessation de cette atteinte et à ce qu'il puisse reprendre ses fonctions au sein du X_____.

E. 16

M. Y_____ a repris son travail quelques jours plus tard. Il a exercé une fonction non spécifiée au sein d'un bloc opératoire d'abord, puis à la stérilisation centrale des HUG où il travaille encore actuellement, avec le même traitement qu'auparavant.

E. 17

Les HUG ont répondu au recours le 7 septembre 2012 en concluant principalement à son irrecevabilité et, subsidiairement, à son rejet. a. Le règlement des HUG relatif à la protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel du 6 mai 2010 (ci-après : le RPP) instaurait une procédure de plainte préalable, aboutissant à une décision qui pouvait faire l'objet d'un recours à la chambre administrative, en application de l'art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05). Le recours était irrecevable pour ce motif. b. La nouvelle activité de M. Y_____ faisait suite à un changement d'affectation au sens de l'art. 12 LPAC, prononcé pour les besoins de l'institution. Cette décision constituait un acte interne aux HUG, qui ne pouvait faire l'objet d'un recours. L'action était ainsi frappée d'un double motif d'irrecevabilité. c. Sur le fond, toute atteinte à la personnalité était contestée.

E. 18

Par lettre du 19 septembre 2012, M. Y_____ a sollicité une audience de comparution personnelle des parties et l'audition de trois témoins aux fins de prouver le bien-fondé des atteintes à sa personnalité.

E. 19

Le 19 décembre 2012, les HUG ont persisté dans leurs conclusions.

E. 20

Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. Le demandeur sollicite une audience de comparution personnelle et l'audition de témoins afin de prouver le caractère attentatoire à sa personnalité des actes commis par M. Q_____, ainsi que l'absence fautive de mesures protectrices prises par les organes dirigeants des HUG. Ces mesures d'instruction visent à établir des faits qui concernent le fond du litige. Celui-ci ne pouvant être examiné pour les raisons qui suivent, il ne sera pas donné suite à ces demandes. 2. Les HUG contestent la recevabilité de l'action. Selon l'art. 132 al. 2 LOJ, le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6, alinéa 1, lettres a et e, et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). La voie de l'action est réservée « aux actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public ». Pour que la présente action soit recevable, il faut ainsi que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision. 3. Le demandeur sollicite tout d'abord la constatation de l'existence d'une atteinte à sa personnalité de la part des HUG. Il demande consécutivement que la chambre administrative ordonne la cessation de cette atteinte. Le RPP est entré en vigueur le 2 juin 2010. Il a entraîné l'annulation de l'art. 3 du statut, qui prévoyait une procédure de plainte auprès de la direction des HUG en cas d'atteinte alléguée à la personnalité. Depuis cette date, le membre du personnel des HUG qui se plaint d'une atteinte à sa personnalité doit saisir préalablement le médiateur (art. 9 RPP), qui est indépendant de l'institution, bien que rattaché administrativement au président du conseil d'administration (art. 6 al. 1 RPP). Après la phase de médiation proprement dite (art. 10 et 11 RPP), s'ouvre une phase décisionnaire dans laquelle le médiateur instruit la cause, puis établit un rapport à l'attention de l'autorité d'engagement (le CA en l'espèce ; art. 10 al. 1 LPAC), qui prend alors une décision contre laquelle un recours auprès de la chambre administrative est ouvert (art. 13 ss et 21 RPP). Il existe ainsi, à teneur de ce règlement interne, une procédure menant à une décision au sens de l'art. 4 al. 1 LPA, prise par une autorité administrative (art. 5 let e LPA en relation avec l'art. 5 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). 4. Le caractère obligatoire de ce règlement interne et son opposabilité aux membres du personnel des HUG doivent cependant être examinés. Selon l'art. 1 al. 1 let e, la LPAC s'applique au personnel des établissements publics médicaux, sous des réserves qui ne concernent pas le cas d'espèce. L'art. 2 al. 4 LPAC précise que le personnel des HUG relève de l'autorité du Conseil d'administration de cette institution (art. 2B LPAC). 5. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B LPAC). Aux termes de l'al. 3 de cette disposition, les modalités sont fixées « par règlement ». Le Conseil d'Etat exerçant le pouvoir exécutif (art. 1 de la loi sur l'exercice des compétences du Conseil d'Etat et l'organisation de l'administration du 16 septembre 1993

(LECO - B 1 15), une telle indication s'adresse d'ordinaire à cette autorité. C'est d'ailleurs sur ce fondement que le Conseil d'Etat a adopté le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève du 18 juin 2008 (RPPers - B 5 05.10), qui prévoit une procédure spéciale de plainte pour les atteintes à la personnalité du personnel engagé au sein d'un des départements de l'administration publique cantonale genevoise, de la chancellerie d'Etat, du secrétariat général du Grand Conseil ou du pouvoir judiciaire (art. 2 al. 1 RPPers). 6. Les HUG n'entrent toutefois pas dans le champ d'application de ce règlement. Ceux-ci étant un établissement autonome de droit public (art. 5 al. 1 LEPM), l'art. 2B al. 3 LPAC doit s'interpréter comme une délégation législative conférée au Conseil d'Etat pour le personnel placé sous son autorité, et au conseil d'administration des HUG pour son propre personnel. En effet, celui-là exerce le pouvoir supérieur de l'établissement (art. 7 al. 1 LEPM) et dispose des compétences réglementaires liées à son fonctionnement, au statut du personnel et à sa surveillance (art. 7 LEPM). Il est en outre expressément désigné comme autorité compétente à l'art. 2 al. 4 LPAC. Le RPP trouve ainsi un fondement légal à l'art. 2B al. 2 LPAC. 7. Il pourrait toutefois également se fonder sur l'art. 4A LPA, qui dispose que toute personne qui a un intérêt digne de protection peut exiger que l'autorité compétente pour des actes fondés sur le droit fédéral, cantonal ou communal et touchant à des droits ou des obligations s'abstienne d'actes illicites, cesse de les accomplir, ou les révoque (let. a), élimine les conséquences d'actes illicites (let. b) ou constate le caractère illicite de tels actes. L'autorité statue par décision (art. 4A al. 2 LPA). Lorsqu'elle n'est pas désignée, l'autorité compétente est celle dont relève directement l'intervention étatique en question (art. 4A al. 3 LPA). Sous cet aspect, le RPP précise la procédure interne aboutissant à une décision fondée sur l'art. 4A LPA. Une décision préalable, sujette à recours, pouvant être prise s'agissant des deux premières conclusions du demandeur (constatation et cessation de l'atteinte), l'action est ainsi irrecevable dans cette mesure. 8. M. Y_____ demande enfin sa réintégration au X_____. Implicitement, il sollicite de la chambre administrative qu'elle élimine les conséquences de l'atteinte illicite à la personnalité dont il considère être la victime. Tant le médiateur, dans l'instruction de la plainte, que le CA, dans la décision qu'il doit prendre au terme de cette procédure (art. 13ss RPP), doivent inclure cette demande dans l'examen du litige dont ils sont saisis. En effet, selon l'art. 2B LPAC, les mesures visant la cessation de l'atteinte doivent être prises. La demande de réintégration doit être examinée dans ce contexte et faire l'objet d'une décision, préalablement à la saisine de la chambre administrative. Il s'ensuit que l'action est irrecevable dans son intégralité. 9. L'autorité examine d'office sa compétence. Si elle la décline, elle transmet d'office l'affaire à l'autorité compétente et en avise les parties (art. 11 al. 2 et 64 al. 2 LPA). Saisie le 25 novembre 2010, puis le 11 juillet 2012 par M. Y_____ de deux plaintes explicites d'atteinte à la personnalité, la direction des HUG aurait dû transmettre celles-ci au médiateur institué par le RPP ou, à tout le moins, inviter M. Y_____ à procéder dans ce sens. En ne le faisant pas, les HUG ont violé l'art. 11 al. 2 LPA. La chambre administrative ordonnera en conséquence la transmission de la plainte du 11 juillet 2012 de M. Y_____ au médiateur institué par le RPP, auquel elle adressera par ailleurs une copie du présent arrêt pour information. 10. Vu les spécificités du litige et l'issue de celui-ci, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 LPA). Les HUG disposant par ailleurs d'un service juridique propre, aucune indemnité de procédure ne leur sera allouée (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et arrêts cités). * * * * *

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