

# **GE\_GERICHTE A/837/2025 vom 9. September 2025**

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

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_837\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_837_2025)

FR: GE\_GERICHTE A/837/2025 du 9 septembre 2025

IT: GE\_GERICHTE A/837/2025 del 9 settembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 5**

La recourante fait grief à l'OCAS d'avoir conclu à l'inexistence d'une atteinte à sa personnalité par B\_\_\_\_\_.

#### **E. 5.1**

Selon l'art. 3 al. 1 RPPers, est constitutif d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée. La protection de la personnalité du travailleur concerne non seulement sa vie et sa santé, mais aussi la dignité et la considération dont il jouit dans l'entreprise ; sont ainsi des atteintes à la personnalité des propos vexatoires ou injurieux, des remarques désobligeantes et le fait de déconsidérer systématiquement un employé (arrêt du Tribunal administratif fédéral du 16 mars 2009 A-3943/2008 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.49/2006 du 13 juin 2006 consid. 2.5.1). Selon la jurisprudence ( ATA/263/2022 précité consid. 2d et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_605/2007 du 4 décembre 2008 consid. 2.1), l'honneur, qui fait partie des droits protégés par l'art. 28 CC, comprend non seulement le droit d'une personne à la considération morale, c'est-à-dire le droit à sa réputation d'honnête personne pour son comportement dans la vie privée ou publique, mais aussi le droit à la considération sociale, à savoir notamment le droit à l'estime professionnelle, économique ou sociale. Pour juger si une déclaration est propre à entacher une réputation, il faut utiliser des critères objectifs et se placer du point de vue du citoyen moyen, en tenant compte des circonstances, en particulier du contexte dans lequel la déclaration a été émise. Le mode d'expression (geste, voix, écrit ou dessin) est indifférent. Il suffit qu'aux yeux d'un observateur moyen la considération dont jouit une personne soit diminuée ; la véracité des faits allégués ou le bien-fondé d'une critique jouent un rôle important pour décider si l'atteinte est illicite ou non, étant précisé que la personne visée ne doit pas être rabaissée inutilement. L'atteinte à la personnalité doit revêtir « une certaine gravité » (art. 21 al. 1 et 22 al. 2 a contrario RPPers). Dans le cadre de l'art. 28 CC, il est également admis que la remise en cause doit survenir avec une certaine intensité, c'est-à-dire dépasser le seuil de tolérance qu'on est en droit d'attendre de toute personne vivant en société, à défaut de quoi, il n'y a pas d'atteinte pertinente au sens de l'art. 28 al. 1 CC ( ATA/263/2022 précité consid. 2d et les références citées). Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances ( ATA/263/2022 précité consid. 2b et les références citées).

#### **E. 5.2**

En l'espèce, la recourante se prévaut de six complexes de faits qui seraient constitutifs d'une atteinte à sa personnalité.

#### **E. 5.2.1**

Concernant l'altercation en lien avec la prise des procès-verbaux au printemps 2016, l'autorité intimée a considéré que les faits étaient périmés et qu'une atteinte à la personnalité ne pouvait être retenue parce que B\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ avaient toutes deux tenu des propos pouvant être blessants, dont la teneur exacte et la gravité n'avaient pas pu être établies et qui, tels qu'allégués, ne présentaient en tout état pas une intensité suffisante. Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique. Antérieurs au 26 octobre 2018, ces faits sont périmés pour les motifs déjà exposés et l'on ne voit pas, et la recourante ne l'explique pas, comment l'autorité intimée aurait pu considérer comme attentatoires à la personnalité des propos dont, faute de témoins ou de pièces, la teneur exacte n'était pas connue. Il n'apparaît en outre pas, sous l'angle de l'intensité, qu'une dispute unique relative à l'attribution d'une tâche spécifique au sein de l'équipe excède les limites de ce que des collègues peuvent normalement tolérer dans un cadre professionnel.

#### **E. 5.2.2**

À propos de la surveillance de la messagerie professionnelle de la recourante, selon le GdC et l'autorité intimée, un seul acte de surveillance, au printemps 2016, a été établi et il n'a pas été démontré qu'il s'était reproduit après les mesures prises par la directrice et le responsable des ressources humaines, en particulier la convocation de B\_\_\_\_\_ et la réunion de travail en juin 2016 ; il s'agissait donc d'un fait isolé, qui était par ailleurs périmé. Il est établi que B\_\_\_\_\_ a au moins une fois, de manière répréhensible, excédé ses prérogatives en consultant les courriels de la recourante. La fréquence et la durée de la surveillance de la messagerie de celle-ci n'ont toutefois pas pu être établies, ni l'existence de commentaires dépréciatifs de B\_\_\_\_\_ dans ce contexte, qui ne ressortent pas des pièces ou des témoignages, la recourante reconnaissant elle-même dans son recours qu'il n'y a aucun témoin direct susceptible d'en confirmer l'existence. C'est ainsi à juste titre que l'autorité intimée a retenu que les faits tels qu'établis n'étaient pas suffisamment graves pour constituer une atteinte à la personnalité. Ces faits sont en tout état périmés.

#### **E. 5.2.3**

L'OCAS a considéré l'incident relatif à l'entretien téléphonique du 8 janvier 2018 entre la recourante et B\_\_\_\_\_ comme périmé. En outre, il s'agissait d'un événement isolé qui s'inscrivait dans un contexte d'exaspération générale liée aux absences de la recourante, qui avaient un impact sur l'organisation du travail de B\_\_\_\_\_, alors que celle-ci venait elle-même d'être hospitalisée pour de graves problèmes de santé. Selon le rapport du GdC cité par la recourante, B\_\_\_\_\_ a tenu des commentaires négatifs, méprisants et moralisateurs au sujet de la maternité de A\_\_\_\_\_ et de sa capacité à demeurer au travail, des remarques sexistes et inopportunes qui n'avaient pas à être exprimées dans un contexte professionnel. La chambre de céans partage cette appréciation, qu'aucun élément au dossier ne vient mettre en question. Il n'est cependant pas établi que B\_\_\_\_\_ aurait persisté à faire de telles remarques. S'agissant de faits survenus uniquement le 8 janvier 2018, ils étaient toutefois périmés au moment de la demande d'investigation.

#### **E. 5.2.4**

L'OCAS a admis que le départ du groupe WhatsApp « H\_\_\_\_\_ » par les trois collègues de la recourante, le 12 avril 2019, sans explication ni réponse, véhiculait un message

désagréable qui avait pu la heurter, mais que cet événement n'atteignait pas un degré suffisant pour constituer une atteinte à la personnalité. La chambre de céans considère qu'aux yeux d'un observateur moyen, une telle réaction à un message annonçant l'arrêt maladie d'une collègue peut en effet être perçue comme blessante. L'investigation a toutefois établi que ce n'était pas une « mesure de représailles concertée », comme le prétend la recourante, mais une réaction spontanée d'agacement, de D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ en particulier, face aux absences répétées et de longue durée de leur collègue, qui n'était plus venue au travail depuis plus d'une année. Les personnes impliquées ont déclaré qu'elles doutaient alors de la sincérité de la recourante, étant relevé que le médecin-conseil n'a confirmé le bien-fondé de son arrêt maladie qu'ultérieurement. Comme l'a relevé à juste titre l'autorité intimée, le retrait de ce groupe WhatsApp n'a pas eu pour effet d'exclure la recourante, puisque les assistantes de direction ne l'utilisaient de toute façon que très peu pour communiquer. Le fait qu'elles n'en aient par la suite pas créé de nouveau, sans inclure la recourante, tend à confirmer qu'elles n'ont pas quitté le groupe dans le but de l'exclure. Ce retrait du groupe WhatsApp ne démontre pas non plus que B\_\_\_\_\_ était la meneuse d'une cabale des collègues, puisque l'initiative a été prise non pas par elle mais par D\_\_\_\_\_. L'autorité intimée pouvait ainsi considérer, sans violer la loi ou abuser de son pouvoir d'appréciation, que le retrait du groupe WhatsApp ne portait pas atteinte à la personnalité de la recourante.

#### **E. 5.2.5**

Les événements liés à la visite de la recourante dans les locaux de l'OCAS le 26 septembre 2019 ne concernent pas B\_\_\_\_\_. Elle n'a pas assisté à la réunion lors de laquelle la recourante a discuté de ses absences et de sa capacité de travail avec la directrice et le responsable des ressources humaines. L'accueil que les collègues ont ensuite réservé à la recourante ne lui est pas imputable non plus, car elle était absente, et la recourante ne démontre pas quel rôle B\_\_\_\_\_ aurait joué dans la décision relative aux postes de travail de G\_\_\_\_\_ et de la recourante, qui ne la regardaient pas. Il n'est du reste pas établi que la nouvelle place prévue pour la recourante n'était pas convenable. Il ressort au contraire des témoignages que le bureau était conçu pour trois places de travail et que celles-ci avaient une taille identique. Le simple changement d'emplacement, à l'intérieur du même bureau, n'était pas de nature à signifier à la recourante qu'elle n'avait pas sa place au sein de l'équipe. Les événements du 26 septembre 2019 ne sont ainsi pas constitutifs d'une atteinte à la personnalité de la recourante par B\_\_\_\_\_.

#### **E. 5.2.6**

La recourante se prévaut enfin de comportements hostiles et répétés de B\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ en lien avec la réduction de son taux d'activité et ses absences, qu'elle reproche à l'autorité intimée de ne pas avoir traités spécifiquement. Les témoignages confirmaient l'attitude totalement discriminatoire de ces deux collègues, qui multipliaient les marques d'agacement en lien avec des absences justifiées, dues à sa grossesse, la maternité et des raisons médicales jugées fondées par le médecin-conseil de l'OCAS. D'éventuelles remarques hostiles adressées directement à la recourante sur son lieu de travail, donc antérieures au 5 février 2018, étaient périmées au moment de la demande d'investigation. Il ne résulte pas du dossier que B\_\_\_\_\_ aurait tenu des propos injurieux à l'égard de tiers ou fait des remarques pour systématiquement dévaloriser la recourante et porter atteinte à sa réputation, notamment en critiquant ses compétences professionnelles ou la qualité de son travail. La grande majorité des personnes entendues a déclaré ne pas avoir été témoin de

remarques désobligeantes de B\_\_\_\_\_ à propos de la recourante, qui n'a donc pas été dévalorisée à leurs yeux. Le fait d'avoir, à une occasion, relevé une faute d'orthographe n'est pas un comportement particulièrement vexatoire. Il est, en revanche, établi que D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, qui étaient amies, échangeaient parfois des commentaires négatifs à propos de la recourante. D\_\_\_\_\_ a déclaré que celle-ci travaillait bien, mais qu'il y avait un sentiment d'agacement et de désapprobation lié à son horaire et la réduction de son taux d'activité et, surtout, à la fréquence et la durée de ses absences. La chambre de céans relève à ce sujet que l'accusation selon laquelle la recourante abusait du système est infondée, ses absences étant justifiées soit pour des raisons de santé soit pour des motifs liés à la maternité. Rien ne démontre cependant que les commentaires précités avaient pour but de marginaliser la recourante au sein de son service ou de l'OCAS et qu'ils étaient autre chose que l'expression subjective d'un « ras-le-bol » face aux absences cumulées de leur collègue. Il n'est du reste pas établi que c'est B\_\_\_\_\_ qui avait suscité auprès de D\_\_\_\_\_ le sentiment d'exaspération qu'elles partageaient. Pour ces motifs, le grief est écarté.

## **E. 6**

La recourante fait grief à l'OCAS d'avoir conclu à l'inexistence d'un harcèlement psychologique de la part de B\_\_\_\_\_.

### **E. 6.1**

Est constitutif d'un harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 4 RPPers). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 précité consid. 8.2 ; ATA/263/2022 du 15 mars 2002 consid. 2f). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (ATA/263/2022 précité consid. 2f).

### **E. 6.2**

Le mobbing s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence de comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 ; ATA/263/2022 précité consid. 2f ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4 e éd., 2019, p. 349 ; Jean Philippe DUNAND/Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). Les actes de mobbing doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine, et pour ce qui est de la durée, les atteintes doivent se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail, commentaire des art. 319 à 341 du Code des

obligations, 2009, p. 281 ; Henz LEYMANN, Mobbing : La persécution au travail, 1996, p. 27). La majorité des cas de harcèlement s'étend sur une période supérieure à une année (Marie-France HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux, 2001, p. 36 et pp. 142-143).

### **E. 6.3**

Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.2 ; 2P.207/2002 précité consid. 4.2 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016 consid. 8).

### **E. 6.4**

En l'espèce, les relations entre la recourante et B\_\_\_\_\_ se sont progressivement dégradées et les deux femmes en sont venues à limiter leurs échanges au cadre strictement professionnel. La nature de leur relation, décrite comme « froide », « tendue » voire conflictuelle, et la mauvaise ambiance au travail ne sont pas suffisantes pour admettre un harcèlement psychologique. De telles circonstances peuvent découler d'un manque d'affinité, d'une incompatibilité de caractère ou d'intérêts divergents, sans nécessairement correspondre à une volonté d'exclure ou de déstabiliser l'autre personne et de lui nuire, comme c'est le cas en cas de harcèlement. Il n'est pas établi que B\_\_\_\_\_ dénigrait la recourante ou son travail et la dévalorisait systématiquement aux yeux de tiers. Des remarques désobligeantes de B\_\_\_\_\_ n'ont été constatées que par D\_\_\_\_\_, lors de discussions auxquelles les autres collègues ne participaient pas. Même à supposer que, comme l'allègue la recourante, elles échangeaient ce type de commentaires à l'occasion de chacune de ses absences, ceux-ci ne relèveraient pas du harcèlement psychologique sous l'angle de la fréquence et de la durée. Il en va de même des autres faits impliquant B\_\_\_\_\_, limités à deux différends au printemps 2016 (la prise des procès-verbaux et la surveillance de la messagerie), un entretien téléphonique en janvier 2018 et deux manifestations ressenties comme peu amicales en 2019, soit le très bref message (« merci, ça va ») du 16 janvier 2019 en réponse au message de la recourante et le retrait du groupe WhatsApp en avril 2019. Les faits imputables à B\_\_\_\_\_ sont peu nombreux et, s'ils montrent qu'elle et la recourante ne s'entendaient pas, ils ne présentent ni la gravité ni la durée et la répétition nécessaires pour relever du harcèlement. Dès lors, le grief est écarté.

### **E. 7**

La recourante conclut à la constatation d'une atteinte à sa personnalité de la part de C\_\_\_\_\_, directrice générale de l'OCAS.

#### **E. 7.1**

La recourante a dénoncé les commentaires litigieux du 9 avril 2019 devant le GdC, qui les a abordés dans le cadre de l'investigation, en particulier lors de l'audition de la directrice, qui a nié avoir tenu de tels propos. En ce sens, la conclusion visant C\_\_\_\_\_ ne concerne pas des faits nouvellement allégués qui seraient irrecevables pour ce motif. C\_\_\_\_\_ n'a pas eu la qualité de mise en cause durant l'investigation. Elle n'a ainsi pas été invitée à déposer une réponse écrite et, comme indiqué sur le procès-verbal de son audition, n'a été entendue qu'en qualité de témoin, alors que les faits dénoncés incluaient un événement qui lui était

attribué spécifiquement. Le GdC rappelle expressément dans son rapport qu'il n'a par conséquent pas analysé l'entretien téléphonique précité, ce qui aurait pu être souhaitable dans la mesure où son appréciation de l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité est un préalable nécessaire à la décision relative à une telle atteinte et son auteur. Il n'apparaît toutefois pas nécessaire de renvoyer le dossier pour une instruction complémentaire pour les motifs exposés ci-après.

## **E. 7.2**

Les comportements hostiles reprochés spécifiquement à C\_\_\_\_\_ concernent l'entretien téléphonique du 9 avril 2019 et, dans une moindre mesure, la réunion du 26 septembre 2019.

### **E. 7.2.1**

La teneur exacte des propos de la directrice lors de son entretien téléphonique du 9 avril 2019 avec la recourante n'a pas pu être établie lors de l'investigation par le GdC. L'attestation sur l'honneur de l'époux de la recourante doit être appréciée avec circonspection en raison de sa proximité avec l'intéressée et ne possède pour ce motif pas une force probante suffisante pour établir, à elle seule, les propos allégués. Ces propos, s'ils étaient avérés, seraient inappropriés de la part d'une responsable hiérarchique. Sous l'angle de leur intensité, il faut cependant considérer l'ensemble des circonstances. La directrice ne s'adressait qu'à la recourante, sans risquer de la stigmatiser inutilement en allant au-delà du cercle des intéressés. Dans la mesure où l'époux de la recourante aurait effectivement assisté à l'entretien, sa présence ne semble pas avoir été signalée, la directrice n'ayant donc aucune raison de craindre que ses propos puissent affecter la considération personnelle ou professionnelle de la recourante aux yeux d'un tiers. La déception de la directrice n'était en soi pas surprenante, dans la mesure où elle venait tout juste d'apprendre que l'absence de sa collaboratrice allait se prolonger pendant plusieurs mois, après quinze mois ininterrompus d'absence pour des motifs différents, dont en dernier lieu un congé parental non payé qu'elle lui avait octroyé et alors qu'elle avait accédé aux demandes de la recourante relatives aux horaires et à une nouvelle réduction du taux d'activité afin de soutenir au mieux son retour prévu le 2 mai 2019. Alors que les rapports de service de la recourante à l'OCAS ont duré près de sept ans, dont quatre ans sous la supervision de C\_\_\_\_\_, la recourante n'allègue qu'un seul commentaire de cette nature, sans mentionner aucune autre occasion où sa responsable aurait tenu des propos hostiles, vexatoires ou dévalorisants. Au regard de l'ensemble de ces circonstances, l'entretien téléphonique du 9 avril 2019 ne saurait être considéré comme attentatoire à la personnalité de la recourante.

### **E. 7.2.2**

Il est établi que lors de la réunion du 26 septembre 2019, F\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont été plus fermes et moins compréhensifs à l'égard des problèmes familiaux et personnels de la recourante. La directrice a déclaré que, sentant que celle-ci était tiraillée quant à une reprise de travail, elle lui avait dit qu'il y avait un choix à faire, d'autant que son arrêt maladie ne concernait que le problème du canal carpien. Contrairement à ce que suggère la recourante, le fait d'interpeller une collaboratrice absente depuis une année et demie, dont plusieurs mois pour des raisons médicales, sur sa capacité et sa volonté de reprendre son travail n'est pas critiquable en soi. Le membre du personnel doit en effet jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (art. 5 al. 1 RPAC) et son incapacité à remplir ses devoirs peut constituer une disparition durable du motif d'engagement au sens

de l'art. 22 let. c LPAC). Cela est vrai également lorsque les absences sont justifiées, les responsables hiérarchiques devant dans tous les cas assurer les besoins du service et veiller à son bon fonctionnement. Compte tenu de la fréquence et la durée des absences de l'intéressée, qui venait d'annoncer la prolongation d'un arrêt maladie de plusieurs mois, la directrice générale et le responsable des ressources humaines étaient fondés à lui poser, lors d'une réunion pour faire le point de la situation, des questions sur sa capacité de travail, le moment où elle pensait pouvoir reprendre le travail et d'éventuelles limitations fonctionnelles. Le fait que ces questionnements aient pu être difficiles à entendre pour la recourante ou que le ton général ait été plus ferme que précédemment n'en fait pas des propos dénigrants, vexatoires ou hostiles de la part de C\_\_\_\_\_.

### **E. 7.3**

Outre ces deux événements visant spécifiquement la directrice générale, la recourante reproche à sa « hiérarchie » respectivement aux « ressources humaines » d'avoir manqué à leur devoir de protection, sans toujours distinguer entre C\_\_\_\_\_ et ses autres interlocuteurs, dont F\_\_\_\_\_.

#### **E. 7.3.1**

Il ressort du dossier que la directrice n'est pas restée inactive quand les relations entre les assistantes de direction se sont dégradées. Devant le GdC, elle a déclaré avoir convoqué B\_\_\_\_\_ pour lui signifier de cesser la consultation des courriels de la recourante dès qu'elle avait été informée de cette problématique, ce qu'aucun élément au dossier ne vient infirmer. E\_\_\_\_\_ a déclaré que la directrice s'était entretenue avec la recourante en lien avec les différends survenus en 2016 et avait organisé une réunion au mois de juin pour régler les questions de répartition des tâches et tenter de calmer les rapports conflictuels avec B\_\_\_\_\_. E\_\_\_\_\_, qui travaillait sous la responsabilité de F\_\_\_\_\_, a reçu la recourante à deux reprises en 2016 pour discuter de ses préoccupations relatives, notamment, à la répartition des tâches au sein de l'équipe, la suspicion d'une surveillance constante de la messagerie et les difficultés relationnelles avec B\_\_\_\_\_. En août 2016, elle a conseillé à la recourante de prendre contact avec le GdC, s'agissant des difficultés relationnelles persistantes, mais celle-ci a décidé de ne pas faire cette démarche et n'a plus donné de nouvelles depuis fin août 2016. Aucune demande particulière à la hiérarchie au cours de l'année 2017 ne ressort du dossier. Constatant que les doléances de la recourante et de B\_\_\_\_\_ persistaient en 2018 et 2019, alors qu'elles ne travaillaient plus ensemble, la directrice et F\_\_\_\_\_ ont proposé une réunion avec B\_\_\_\_\_ dès le retour au travail de la recourante, qui n'a toutefois pas pu avoir lieu. Il en résulte que C\_\_\_\_\_ a tenté, en collaboration avec les ressources humaines de l'OCAS, de résoudre le conflit entre B\_\_\_\_\_ et la recourante, sans y parvenir. Vu la persistance du conflit, conseil a été donné à la recourante de s'adresser au GdC, mais pour des motifs qui demeurent inconnus à ce jour, celle-ci a préféré renoncer au soutien que cet organe spécialisé aurait pu fournir dès 2016, ce qui n'est pas imputable à l'autorité intimée ou à sa directrice générale.

#### **E. 7.3.2**

Il ressort par ailleurs de la procédure que C\_\_\_\_\_ a soutenu la recourante tout au long du parcours professionnel de celle-ci à l'OCAS, en tenant largement compte de sa situation personnelle et familiale. Engagée alors qu'elle était enceinte, la recourante a bénéficié, outre ses deux congés maternité, d'un congé parental non payé de quatre mois. La directrice lui a octroyé toutes les réductions de taux sollicitées, passant de 100% à 70% (avec une

promotion) au retour du deuxième congé maternité, puis à 60% après la naissance du troisième enfant, en soulignant expressément sa volonté de soutenir les collaboratrices avec des enfants en bas âge. En 2017, la directrice a autorisé la recourante à suivre une thérapie conjugale durant ses heures de travail alors qu'elle ne travaillait qu'à temps partiel. Elle a aussi accepté les horaires spécifiques demandés par la recourante, qui pouvait quitter son lieu de travail plus tôt, à 16 heures, et avait congé les mercredis et vendredis après-midi. Ces aménagements en faveur de la recourante étaient, selon les déclarations de ses collègues, défavorables aux personnes travaillant à plein temps, qui pouvaient plus difficilement prendre un long week-end. Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'autorité intimée pouvait, sans violer la loi ou abuser de son pouvoir d'appréciation, considérer que C\_\_\_\_\_ n'a pas adopté un comportement hostile à l'égard de la recourante ni failli à son devoir de prendre les mesures pouvant être attendues d'elles. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

#### **E. 8**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). \* \* \* \* \*

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