RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1724/2019-FPUBL **ATA/994/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 septembre 2021

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Ezio Tranini, avocat

Monsieur B_____

contre

COMMUNE DE C_____
représentée par Me Thomas Barth, avocat

EN FAIT

1) Madame A_____, née le _____ 1965, a été engagée par la Commune de C_____ (ci-après : la commune) le 1er mars 2010 en qualité de coordinatrice chargée de la réorganisation de la police municipale. Un mois après, elle est devenue cheffe du service « prévention et sécurité ».

2) Monsieur B_____, né le ____1974, a été engagé par la commune le 29 novembre 2010 en tant que responsable des agents de police municipale (ci-après : APM), adjoint à Mme A_____, avec effet dès le 1er mars 2011.

3) À la suite d'une réorganisation de l'administration communale à l'automne 2015, Mme A_____ a occupé le poste de coordinatrice jeunesse « prévention et sécurité » et M. B_____ celui de chef de poste des APM, de sorte qu'il n'était plus son adjoint.

4) Respectivement les 28 novembre et 19 décembre 2016, M. B_____ et Mme A_____ ont chacun signé un nouveau contrat de travail intégrant le nouveau règlement du personnel communal de la commune du 21 avril 2016 (RPers - LC 12 151), avec effet au 1er janvier 2017. Leurs fonctions demeuraient inchangées.

Selon l'art. 11 al. 1 et 2 dudit contrat, les rapports de travail étaient de droit public. Ils étaient en outre régis par le RPers, le règlement d'application du personnel communal, ainsi que les dispositions en matière de rapports de travail de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) à titre supplétif.

5) Lors d'un échange de courriels du 23 septembre 2015 entre Mme A_____ et M. B_____, ce dernier a proposé à la première d'avoir une discussion en présence d'un médiateur, en raison de leurs incompréhensions, ce que celle-ci a refusé, ainsi que toute discussion éventuelle future.

6) a. Le 1er octobre 2015, une lettre signée de M. B_____, son adjoint et cinq APM a été adressée à Mme A_____, dont le contenu était le suivant :

« Madame la Cheffe de service,

Par cette lettre, nous tenons à vous exprimer le fait qu'il existe un certain malaise au sein du service de la police municipale.

Nous reconnaissons l'énergie que vous avez déployée dans le développement du service prévention et sécurité, la défense des intérêts de la police municipale ainsi que vos nombreuses compétences. Néanmoins, il nous

paraît important de vous tenir informée des éléments suivants : à notre niveau, nous mettons tout en œuvre afin de travailler en bonne harmonie et avoir des échanges respectueux entre collègues. Toutefois, nous éprouvons des difficultés à maintenir cette approche avec vous.

Nous ne comprenons pas votre degré de susceptibilité qui parfois empêche toute communication constructive et nous partageons le sentiment que la seule chose que nous puissions faire dans ces cas-là, c'est se taire et écouter. Cela concerne également des discussions qui n'ont parfois rien à voir avec l'aspect professionnel et nous considérons que nous ne sommes pas dans l'obligation d'adhérer à toutes vos idées et prétendons avoir le droit d'avoir un avis différent du vôtre sans que cela occasionne des haussements de ton de votre part. Cette susceptibilité se manifeste également à l'égard de collaborateurs d'autres services et si parfois, cela est certainement fondé, il n'en demeure pas moins que nous souhaiterions que la bonne ambiance de travail au sein de l'administration prédomine et contribuer ainsi à diminuer l'esprit du " chacun pour soi " afin de renforcer les liens et un semblant d'harmonie entre services.

De plus, nous ne sommes plus d'accord d'être votre " punching ball " émotionnel par périodes car dans le cadre de notre fonction, nous vivons également des situations tendues sur le terrain et ce n'est pas pour autant que nous avons ensuite des comportements inappropriés à l'égard de nos collègues.

Nous nous sentons souvent oppressés par votre façon d'agir et sommes constamment en état d'alerte en ayant la crainte de ne pas faire quelque chose correctement.

Concernant les entretiens, dans la mesure du possible, nous souhaiterions que ceux-ci aient une durée maximum de 45 minutes et que le planning de notre journée soit mieux pris en compte (pause, repas, fin de service...).

En espérant que vous comprendrez le bien-fondé du présent courrier et en restant à votre disposition pour un éventuel entretien de tout ou partie des collaborateurs de la police municipale, nous vous adressons, Madame la Cheffe de service, nos salutations distinguées ».

b. Par courriel du même jour, M. B_____ avait informé Madame D_____, conseillère administrative, de cette démarche, qu'elle avait validée. Il devait la prévenir si Mme A_____ refusait un entretien après avoir reçu ladite missive.

7) Par courriel du 13 novembre 2015, adressé en copie à deux conseillers administratifs de la commune, M. B_____ a indiqué à Mme A_____ que son « attitude de mépris et son absence de réaction » après la réception du courrier précité avaient laissé ses collègues et lui-même perplexes. Il n'appréciait pas son comportement qui consistait « à saluer ou non certains cosignataires en fonction

des personnes présentes ». Pour le bien de tous, il lui suggérait « d'évoluer vers une forme de communication plus positive et constante ».

8) a. Au mois de novembre 2015, Mme A_____ et M. B_____ ont eu un échange de courriels au sujet d'une intervention de la police municipale auprès d'un collège, indiquant des différends dans le cadre du traitement de ce cas.

b. Au terme de cet échange, Mme A_____ a adressé un mémo le 8 décembre 2015 à M. B_____, en copie notamment au secrétaire général, en concluant :

« Eu égard à la forme de votre communication, je tiens à souligner que, dorénavant, si vous souhaitez avoir des informations, que je n'aurais pas nécessairement pensé à vous donner, je vous remercie de venir simplement m'en parler oralement.

En alternative, je vous saurais gré de privilégier la forme du mémo, qui conviendra également très bien, à celle du courriel.

Pour ma part, je ne répondrai plus, ni pour ce jour, ni pour toujours, à ce type de courriel, quelque peu agressif, contenant des jugements sur le travail d'autrui et ainsi générateur d'incompréhension et de pertes d'énergie ; en opposition avec ce principe d'efficacité, que vous appelez si souvent de vos vœux ».

c. M. B_____ a répondu audit mémo le 15 décembre 2015 en s'adressant à Mme D_____, avec le secrétaire général en copie. Il y exposait de manière factuelle les problèmes rencontrés et les solutions apportées, sans réagir aux écrits de Mme A_____.

9) Par courriel du 3 mars 2017, M. B_____ a rappelé à Mme A_____ qu'il convenait que celle-ci ne donne pas directement des instructions aux APM, mais s'adresse à son adjoint ou lui-même par mémo, courriel ou téléphone. Il concluait son courriel par la post-scriptum suivant :

« Je vous demande également, dans vos communications, de rester sur le concret et de cesser vos constantes insinuations d'adolescente attardée sur ce que je pense ou pas ou comment j'appréhende les choses car je n'ai que faire de votre avis et à mon niveau, je me garde bien de vous dire certaines vérités, ceci, dans le souci de rester professionnel. Et si vraiment, je suis à disposition pour en parler de vives voix et régler certains points ! ».

10) Par courriel du 22 septembre 2017, adressé en copie notamment aux APM et au secrétaire général, M. B_____ a reproché à Mme A_____, au sujet du festival « E_____ », d'avoir prétendu avoir demandé à deux de ses agents d'intervenir alors que tel n'avait pas été le cas. Son comportement à leur égard s'apparentait à du harcèlement moral, en tentant de diviser les collaborateurs du

service et de semer le trouble au sein de leur hiérarchie. Mme A_____ avait refusé toute forme de médiation, ce qui, contrairement à ses allégations, démontrait qu'elle ne souhaitait plus collaborer avec eux. Ainsi, il lui demandait « de manière définitive de ne plus [leur] adresser de courriel, courrier ou note ».

11) Par courriers séparés du 22 septembre 2017, la commune a convoqué Mme A_____ et M. B_____ en entretien avec une délégation du conseil administratif (ci-après : CA) le 25 septembre 2017, en raison de la « gravité et de la teneur désagréable de certains écrits [qu'ils avaient] récemment échangés par courriels avec divers membres du personnel de l'administration communale ».

Sur demande de M. B_____, la commune a précisé que cette convocation faisait suite à « un vif différend né au sein du personnel communal à l'occasion de l'organisation du festival E_____ [du 2 septembre 2017], durant lequel la gestion de cet événement [avait] fait l'objet de diverses critiques ». Elle acceptait de décaler l'entretien le concernant au 4 octobre 2017.

12) Par courrier du 30 octobre 2017, faisant suite à son courriel du 23 septembre 2017 et son entretien du 25 septembre 2017 avec le CA, Mme A_____ a formellement déposé plainte pour harcèlement psychologique auprès de celui-ci à l'encontre de M. B_____ et requis l'ouverture d'une enquête au sens de l'art. 57 al. 2 RPers.

Les agissements de harcèlement l'ayant atteinte dans sa santé s'étaient principalement déroulés du 1er octobre 2015 au 22 septembre 2017 et perduraient sous forme d'absence de communication, ou de communication biaisée relative à des prestations communes par un non-respect du cadre institutionnel et par un climat de méfiance, voire d'hostilité, dans les locaux abritant la police municipale et le service jeunesse « prévention et sécurité ». Durant ces deux dernières années, M. B_____ avait mis en place une stratégie et déployé des comportements consistant de manière générale à la délégitimer, l'isoler, l'entraver dans l'exercice de ses fonctions, l'humilier, l'injurier, la contrôler et reporter la responsabilité de ses propres comportements et actes sur elle. Par courriel du 22 septembre 2017, avec copie à la conseillère administrative déléguée, au secrétaire général, aux six APM et à la secrétaire de la police municipale, M. B_____ l'avait gravement diffamée, voire calomniée, l'atteignant de manière particulièrement violente dans sa dignité et dans son honneur personnel et professionnel.

13) a. Après plusieurs arrêts de la chambre de céans (ATA/1563/2017 du 5 décembre 2017, ATA/11647/2017 du 21 décembre 2017 et ATA/1018/2018 du 2 octobre 2018) sur décisions du CA, une enquête administrative a été ouverte le 11 avril 2018.

Dès cette date, l'enquêtrice désignée par le CA a effectué plusieurs auditions, dont celles de Mme A_____ et M. B_____, séparément, puis de

manière contradictoire. Ceux-ci ont également pu déposer plusieurs listes de témoins, lesquels ont été entendus lors de huit audiences au cours desquelles les conseils des parties étaient présents.

b. Durant le mois de juin 2018, Mme A_____ s'est plainte auprès du CA du déroulement de cette enquête. Elle s'opposait notamment à l'audition de témoins qui n'avaient aucun lien avec sa plainte pour harcèlement psychologique et mobbing de la part de M. B_____. L'objectif de cette démarche n'était pas de connaître ou de comprendre la situation faisant l'objet de sa plainte, mais de faire son procès à partir de ragots ou de rumeurs récoltés durant ses années de service. Celle-ci participait à la volonté de M. B_____ de la déstabiliser et de l'isoler en tentant de monter artificiellement certains employés contre elle, en détournant l'objet du litige.

Le CA lui a répondu qu'il ne lui appartenait pas de s'immiscer dans le déroulement de l'enquête administrative, laquelle se voulait impartiale.

14) Par courrier du 26 juin 2018, adressé en copie à Madame F_____, gestionnaire ressources humaines (ci-après : RH), le CA a attiré l'attention de Mme A_____ sur le fait qu'il était attendu de sa part qu'elle exerce ses tâches avec le sérieux et la diligence requis, et non pas à sa discrétion, conformément à sa capacité de travail réduite. Mme A_____ avait reporté un rendez-vous avec Mme D_____ pour un rendez-vous appointé avec son avocat sur ses heures de travail.

15) Dans sa réponse, Mme A_____ a relevé qu'il n'était pas opportun d'avoir adressé le courrier précité à Mme F_____ alors que, lors de son audition comme témoin, celle-ci avait déposé contre elle. Elle était également contrainte « d'entendre des témoins commenter leurs auditions, avec d'autres collègues et à très haute voix, à l'intérieur de la cafétéria qui jouxtait son bureau ». Malgré le contexte très pénible, elle avait continué à mener son travail, bien qu'elle subissait une situation de harcèlement psychologique depuis près de trois ans et que l'employeur n'était pas intervenu de manière efficace. En rappelant à la commune ses obligations légales et morales en matière de protection de sa santé, elle se réservait le droit de produire ses fiches de présence et absence, démontrant qu'elle ne s'était jamais absentée pour maladie durant les deux précédentes législatures et que ses problèmes de santé avaient commencé en 2015.

16) Dans ce contexte, la commune a derechef rappelé à Mme A_____ que l'enquête administrative avait été diligentée à la suite de sa plainte et qu'il n'appartenait pas au CA, mais à l'enquêtrice mandatée d'intervenir dans la conduite de celle-ci. Mme A_____ avait elle-même introduit auprès de son employeur une plainte avec pour objectif qu'une enquête administrative soit conduite. Prétendre a posteriori que cette situation relevait du harcèlement psychologique était déplacé.

17) Dans le délai imparti au 31 octobre 2018, prolongé au 9 novembre 2018, les parties ont adressé à l'enquêtrice leurs conclusions après enquêtes.

a. Pour M. B_____, il n'y avait aucun acte de harcèlement. Il avait essayé de gérer au mieux, à l'instar des APM et d'autres fonctionnaires de la commune, Mme A_____ et son caractère difficile, envahissant, imprévisible, changeant et autoritaire. Les courriels incriminés avaient été envoyés dans ce contexte. Il concluait à ce que le rapport le blanchisse et qu'il soit ainsi rétabli dans son honneur ; il pourrait alors sereinement continuer à travailler pour la commune, avec compétence, professionnalisme, motivation, dans l'intérêt de celle-ci comme il l'avait toujours fait.

b. Selon Mme A_____, l'enquête aurait dû essentiellement se centrer sur la question de savoir si de tels agissements, largement documentés, devaient être considérés comme du mobbing au sens de la jurisprudence. Plutôt que de répondre à cette question, l'enquête administrative s'était égarée dans une quête malsaine sur sa personnalité, laquelle n'avait fait qu'aggraver son état de santé, comme le confirmait son médecin traitant dans un certificat médical du 14 juillet 2018. Elle demandait ainsi à ce qu'il soit reconnu qu'elle avait été victime de harcèlement ou mobbing de la part de M. B_____, et à ce que son employeur prenne toutes dispositions pour remédier à cet état de fait afin de protéger sa santé fragile.

Étaient jointes diverses pièces dont deux certificats médicaux des 14 décembre 2017 et 13 septembre 2018 attestant de son état de santé fortement atteint depuis novembre 2015 qui s'était à nouveau détérioré depuis juin 2018. Le lien entre la détérioration de la santé de Mme A_____, de novembre 2015 à ce jour, et sa situation professionnelle ne faisait aucun doute pour son médecin.

18) Dans son rapport d'enquête interne du 19 décembre 2018, l'enquêtrice a conclu qu'aucun des éléments considérés par Mme A_____ comme des indices de mobbing ne pouvaient être retenus comme tels. Un harcèlement psychologique à l'encontre de celle-ci n'était en conséquence pas établi, pas même par indices. Il devait en revanche être retenu que la plaignante avait été subjectivement atteinte dans sa santé psychique, avec en particulier de l'anxiété et de la nervosité, avec pour corollaire une situation de souffrance indéniable. À cet égard, la commune n'avait peut-être pas suffisamment veillé à la protection de la personnalité de Mme A_____ au sens de l'art. 24 al. 1 let. b RPers. Elle ne pouvait ignorer que la mésentente qui régnait entre l'intéressée et M. B_____ était à ce point profonde qu'elle pouvait atteindre celle-là dans sa tranquillité et sa sérénité au travail et lui occasionner des souffrances et problèmes dans sa santé psychique. Il aurait alors incombé à la commune de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ces dérangements.

Le comportement adopté par M. B_____ à l'égard de Mme A_____ devait être examiné à partir de l'envoi de la lettre le 1er octobre 2015 et de la

réorganisation de l'administration communale initiée en automne 2015. Une nouvelle répartition des compétences était alors intervenue : Mme A_____ n'était plus cheffe de la police municipale mais coordinatrice d'un service regroupant certaines activités de cette dernière et M. B_____ était devenu chef de poste de la police municipale mais n'était plus l'assistant de Mme A_____. Très rapidement, M. B_____ avait ressenti un manque de confiance de la part de Mme A_____ à son égard, corollaire du fait que cette dernière avait eu de la peine à accepter l'émancipation de celui qui n'était dorénavant plus son assistant. Mme A_____ s'était apparemment sentie injustement mise à l'écart. S'ajoutait la rancœur provoquée par la lettre du 1er octobre 2015, qui avait eu un effet dévastateur sur les relations de la police municipale avec Mme A_____.

Les éléments spécifiques mis en avant par Mme A_____ et qui seraient constitutifs de harcèlement psychologique recouvraient essentiellement trois domaines : l'isolement et la mise à l'écart, la remise en cause de son travail et le ton et les termes employés par M. B_____. Concernant l'isolement et la mise à l'écart, des éléments recueillis au cours de l'enquête, il n'apparaissait pas que M. B_____ ait, par ses propos ou des agissements hostiles, cherché à exclure Mme A_____. Les difficultés de communication entre ces derniers n'avaient pas mis en échec le bon fonctionnement des services communaux. Il était ainsi difficile de tracer les limites de la communication qui aurait dû être respectée et subséquemment d'imputer à M. B_____ exclusivement un comportement si grave et déterminé qu'il en serait constitutif de harcèlement. Aucun élément concret ne permettait non plus d'étayer la thèse selon laquelle le fait que M. B_____ adresse ses courriels en copie « aux politiques » revenait à mettre en cause son travail. Au contraire, il en ressortait que ce mode de faire avait permis, en tous les cas à trois reprises, à la hiérarchie d'intervenir auprès de M. B_____ pour définir expressément le cadre de ses interventions. Il n'apparaissait pas non plus que le fait de porter à la connaissance de la hiérarchie l'existence de difficultés relationnelles, voire de problèmes dans l'exécution de son travail, relèverait de harcèlement. S'agissant du ton et des termes employés par M. B_____ dans ses courriels, certains propos étaient certes inadéquats, maladroits voire déplacés. Il était ainsi inacceptable de traiter une collègue de travail, qui de surcroît avait été sa cheffe de service pendant plusieurs années, « d'adolescente attardée ». Même si M. B_____ avait fait preuve de manque de courtoisie certain, voire d'un manque de déférence envers Mme A_____, un tel débordement était resté isolé. Les réactions intempestives de M. B_____ faisaient écho à celles de Mme A_____ qui ne l'étaient pas moins et qui procédaient notamment de l'absence de communication voulue par elle. Certes, ces échanges de part et d'autre s'étaient poursuivis pendant près de deux ans. L'ampleur du conflit aurait pu et dû être désamorcée par la commune, prise en sa qualité d'employeur et parfaitement au fait de la mésentente qui régnait entre M. B_____ et Mme A_____. Il était regrettable que les demandes de médiation formulées à plusieurs reprises par les deux protagonistes n'aient pas été prises en

compte avec plus de sérieux par leur hiérarchie, respectivement écartées au simple motif que le mandataire envisagé pour cette mission n'était pas disposé à l'assumer.

L'analyse de l'ensemble du contexte professionnel étudié dans le cadre de l'enquête avait permis d'y replacer des relations de travail fortement viciées depuis l'envoi de la lettre du 1er octobre 2015, opposant deux personnes au caractère fort et à la personnalité bien marquée. L'existence d'un conflit dans les relations professionnelles ne pouvait ainsi qu'être confirmé.

Il ressortait du déroulement de l'enquête administrative que Mme A_____ et M. B_____ avaient été entendus séparément les 11 et 13 avril 2018, accompagnés de leurs conseils respectifs. Puis, chacune des parties avait déposé une, voire deux listes de témoins pour Mme A_____. La liste de onze témoins déposée par M. B_____ avait été réduite à huit. Mme A_____ avait demandé l'audition de cinq témoins. Tous les témoins avaient été entendus lors de huit audiences, auxquelles seuls les conseils des parties étaient présents. Une audition contradictoire des parties avait eu lieu le 20 septembre 2018. L'audition de M. B_____ avait dû être interrompue pour être reprise le 24 septembre 2018, sans la présence du conseil de Mme A_____, celui-ci ayant considéré que l'enquête était close et qu'il n'y participerait pas. Mme A_____ s'était référée à la position de son conseil en confirmant qu'elle n'assisterait pas à cette audience. Un délai au 31 octobre 2018, prolongé au 9 novembre 2018, avait ensuite été imparti aux parties pour produire leurs observations et dernières pièces. À réception desdites écritures le 13 novembre 22018, la cause avait été gardée pour remise du rapport.

19) Le 9 janvier 2019, la commune a transmis aux parties copie du rapport précité en leur accordant un délai au 31 janvier 2019 pour transmettre leurs observations.

a. Par l'intermédiaire de son conseil, Mme A_____ a remis, le 16 janvier 2019, une copie de ses écritures du 9 novembre 2018, celles-ci ne figurant pas au dossier. Elle priait le CA de se déterminer sur la prise en charge de ses frais d'avocat compte tenu du fait qu'elle ne bénéficiait pas d'une protection juridique.

b. Pour sa part, M. B_____ a conclu à ce que la commune rende une décision de classement de la procédure, à ce qu'une fois définitive, celle-ci soit communiquée auprès de l'administration communale et des personnes entendues comme témoins, à ce qu'une médiation puisse être organisée avec Mme A_____ afin de continuer à travailler avec elle, et à ce que leurs attributions professionnelles respectives soient plus clairement définies et séparées afin d'éviter des doubles compétences et de potentiels malentendus.

Il n'avait pas été engagé par Mme A_____ mais par la commune, après avoir été reçu par le CA in corpore. Il contestait ne plus avoir salué normalement Mme A_____ au lendemain du courrier du 1er octobre 2015. La grande proximité entre Mme A_____ et Madame G_____, secrétaire de celle-ci, devait être prise en considération. Ce n'était que sur des questions insistantes de son conseil que Mme G_____ avait dû admettre avoir eu des problèmes avec Mme A_____. La transmission à Mme G_____ de vingt-trois courriels et quarante-quatre photographies s'expliquait par la procédure à suivre car les procédés de réclame étaient gérés et facturés par elle. Il contestait être manipulateur, colérique, véhément et d'une susceptibilité exacerbée, ces qualificatifs ressortant presque exclusivement du témoignage de Monsieur O_____, chef de la police municipale de P_____, extérieur à la commune et auquel un contentieux l'avait opposé. Mme A_____ s'était toujours opposée à une médiation.

20) Le 6 février 2019, la commune a transmis aux parties leurs écritures respectives en leur accordant un délai au 22 février 2019 pour faire valoir leur droit d'être entendu.

M. B_____ a persisté dans ses précédentes écritures et conclusions.

21) Par décision du 1er avril 2019, la commune a pris acte du rapport d'enquête administrative du 19 décembre 2018, retenu qu'une atteinte à la personnalité de Mme A_____ avait été commise par M. B_____, réservé le volet disciplinaire à l'encontre de ce dernier, dit que cette décision ne ferait pas l'objet d'une communication publique, laissé les frais de représentation respectifs à la charge de chacune des parties et clôturé l'enquête en question.

Malgré les reproches formulés à l'encontre de Mme A_____, l'attitude de M. B_____ à son égard ne pouvait être tolérée. Si les tensions résultant des lacunes de communication entre les protagonistes étaient réciproques, le ton employé par M. B_____ restait inacceptable. En particulier, proférer des insultes à l'encontre de l'une de ses collègues était intolérable. Les modes de résolution des différends devaient rester courtois. Le CA faisait sienne la conclusion de l'enquêtrice quant à l'absence de harcèlement psychologique à l'égard de Mme A_____. Cependant, quand bien même les épisodes concernés, en particulier les vingt-trois courriels adressés à Mme A_____ et le fait de l'avoir traitée « d'adolescente attardée », n'étaient pas constitutifs de harcèlement psychologique au sens du RPers et de la jurisprudence, ceux-ci avaient largement contribué à la survenance de l'atteinte à la santé subie par celle-ci. Il y avait donc bien une atteinte à la santé de Mme A_____ et l'attitude de M. B_____ était considérée comme causale. L'éventuel volet disciplinaire lié à cette atteinte faisait l'objet d'un courrier séparé directement adressé à l'intéressé, car dépassant le cadre strict de l'enquête et de cette décision. Cette décision ne serait pas davantage communiquée au personnel de la commune afin de respecter la personnalité des

concernés et le RPers ne le prévoyant pas. Les frais de représentation des parties étaient laissés à leur seule charge.

22) Dans le délai imparti au 12 avril 2019 pour faire valoir son droit d'être entendu sur le principe et les motifs de la sanction envisagée à son encontre - soit un blâme -, M. B_____ a conclu à ce que la procédure soit classée sans suite.

L'enquêtrice ayant pour seule mission de vérifier s'il y avait eu mobbing ou harcèlement psychologique, la commune ne pouvait, après avoir constaté qu'il n'y en avait pas eu, retenir d'autres griefs. Ce procédé ne reposait sur aucune base légale.

La position de la commune quant à l'envoi du courrier du 1er octobre 2015 était erronée. L'échange de courriels du 23 septembre 2015 le confirmait. La commune ne tenait pas compte des problèmes de Mme A_____ qu'elle dénonçait dans son rapport. Il n'avait pas traité Mme A_____ d' « adolescente attardée » mais avait seulement qualifié ses insinuations comme telles. La commune ne faisait pas autre chose lorsqu'elle qualifiait l'attitude de Mme A_____ de « puérile ». Il était incompréhensible que l'envoi de vingt-trois courriels entre le 29 novembre et le 2 décembre 2016 constitue un manque de respect à Mme A_____, alors que ceux-ci avaient été adressés à l'assistante de Mme A_____ en charge de la gestion administrative des procédés de réclame selon la procédure prévue. L'attitude de Mme A_____ et son inadéquation avaient provoqué un malaise et des réactions des collaborateurs de la commune, à l'origine de son état de santé. D'autres témoins que les APM avaient relevé ses attitudes difficiles à supporter. Dire que sa propre attitude avait péjoré la santé de Mme A_____ était d'autant plus déplacé que la commune ne s'était jamais souciée de la sienne, dont l'altération était en lien avec le comportement de la plaignante. Des témoins avaient constaté son mal-être. L'enquêtrice ne l'avait pas rendu responsable de la péjoration de l'état de santé de Mme A_____, mais avait stigmatisé les carences de la commune, comme l'avaient fait certains témoins. Il était regrettable qu'au lieu d'assumer ses responsabilités, la commune se défausse sur lui.

À ses écritures étaient joints les échanges de courriels des 23 septembre et 1er octobre 2015 avec respectivement Mme A_____ et Mme D_____.

1) Procédure de recours de M. B_____ (A/1724/2019) :

23) Par acte du 2 mai 2019, enregistré sous le numéro de cause A/1724/2019, M. B_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant à son annulation et à l'allocation d'une indemnité équitable.

La décision querellée était arbitraire, la commune n'ayant pas la compétence de retenir une atteinte à la personnalité de Mme A_____ pour d'autres motifs que le harcèlement. Cela entraînait également une violation de son droit d'être entendu, dès lors qu'il n'avait pas pu se prononcer préalablement sur la commission d'une atteinte à la personnalité de Mme A_____.

En outre, il contestait toute causalité entre son attitude et l'atteinte à la santé de Mme A_____. La propre attitude de cette dernière et son inadéquation avaient provoqué un malaise et des réactions des collaborateurs de la commune, à l'origine de la péjoration de son état de santé. La commune elle-même avait stigmatisé les comportements inacceptables de Mme A_____.

La position de la commune quant à l'envoi du courrier du 1er octobre 2015 était erronée. Un échange de courriels entre Mme A_____ et lui le 23 septembre 2015 le confirmait, ainsi que la rencontre du 1er octobre 2015 entre Mme D_____ et les APM et leurs échanges de correspondance subséquents.

Au surplus, il reprenait ses précédents développements, notamment quant à son propre état de santé.

24) Par décision du 19 juin 2019, la commune a prononcé à l'encontre de M. B_____ un avertissement au sens de l'art. 53 al. 1 let. a et al. 3 RPers.

Tel que relevé dans la décision du 1er avril 2019, l'attitude adoptée par M. B_____ à l'égard de Mme A_____ n'était pas conforme à celle attendue des employés de la commune, au sens de l'art. 23 al. 2 RPers. S'il était renoncé à prononcer une sanction disciplinaire à son encontre pour les autres évènements, les propos tenus par M. B_____ à l'égard de Mme A_____ dans le cadre de son courriel du mois de mars 2017 étaient inutilement blessants et totalement déplacés, notamment en raison du fait qu'il s'adressait à une collègue qui avait été sa supérieure hiérarchique durant plusieurs années. Ceux-ci constituaient une atteinte à la personnalité de cette dernière. Un manque d'amendement quant à ses comportements passés ressortait également des observations de M. B_____ du 12 avril 2019, en plus du fait qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur la personnalité de la plaignante. Ainsi, l'atteinte à la personnalité subie par Mme A_____ était de nature à causer, à tout le moins partiellement, ou à renforcer l'atteinte à sa santé, impliquant une incapacité de travail de longue durée. Cela étant, au regard du climat délétère entretenu tant par Mme A_____ que par M. B_____, seul un simple avertissement était infligé à celui-ci afin de le dissuader de récidiver.

25) Dans ses écritures responsives, la commune a conclu principalement, à l'irrecevabilité et subsidiairement, au rejet du recours.

Le recours était irrecevable car M. B_____ ne pouvait se prévaloir d'un préjudice irréparable s'agissant d'une décision de clôture de l'enquête administrative revêtant un caractère incident ni d'un intérêt personnel digne de protection à voir la décision entreprise être annulée, la seule conclusion de la commune visant à reconnaître l'atteinte à la personnalité de Mme A_____ étant sans incidence pour lui.

Sur le fond, l'emploi du terme « notamment » à l'art. 24 RPers impliquait que la protection de la personnalité des employés de la commune pouvait être atteinte quand bien même un harcèlement psychologique ou sexuel n'était pas réalisé. L'enquête administrative diligentée, qui visait à faire la lumière sur la question de l'existence ou non d'un cas de harcèlement, avait mis en exergue un comportement inadéquat de M. B_____ à l'égard de Mme A_____, lequel l'était suffisamment pour porter atteinte à la personnalité de celle-ci. Cette atteinte à la personnalité de Mme A_____ du fait des propos tenus par M. B_____ était de nature à causer ou, à tout le moins, à renforcer l'atteinte à la santé de la plaignante, placée en incapacité de travail de longue durée.

Concernant le respect du droit d'être entendu de M. B_____, la commune l'avait effectivement invité à se déterminer sur les conclusions de l'enquêtrice par courrier du 6 février 2019. En outre, aucune disposition réglementaire ne la limitait dans ses conclusions de clôture d'enquête administrative. En sa qualité d'employeur, il lui incombait de prendre les décisions qui se justifiaient au regard des faits concernant l'attitude de l'un de ses employés à l'encontre d'un autre de ses employés ou à l'égard d'un tiers, dont elle avait eu connaissance par le truchement de l'enquête diligentée initialement pour harcèlement moral. De plus, un délai au 12 avril 2019 avait été imparti à M. B_____ afin de faire valoir son droit d'être entendu, non seulement sur le principe de la sanction envisagée, mais également sur les motifs considérés par le CA.

Au surplus, M. B_____ se contentait d'opposer sa propre lecture du rapport d'enquête à la sienne, au sujet de l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité de Mme A_____. Il était faux de prétendre qu'elle ne s'était jamais souciée de l'altération de la santé de M. B_____.

26) M. B_____ a répliqué, en persistant dans ses conclusions et précisant ce qui suit.

La décision querellée constituait une décision finale, la commune ayant notamment retenu, dans le dispositif, qu''il avait commis une atteinte à la personnalité de Mme A_____ et que l'enquête en question était clôturée. L'art. 57 al. 5 RPers distinguait d'ailleurs deux étapes indépendantes l'une de l'autre, soit d'une part, la décision du CA à la suite des conclusions de l'enquête et d'autre part, la procédure de sanction en découlant. La décision attaquée mentionnait expressément les voies de recours, en visant le délai applicable en cas de décision

finale. Même si la commune avait renoncé à lui infliger une sanction, la décision en cause, qui serait intégrée à son dossier administratif, lui serait défavorable à l'avenir. La commune ne démontrait pas qu'il y avait eu une atteinte à la personnalité de Mme A_____ qui lui était imputable, ni qu'elle s'était souciée de l'altération de son état de santé.

2) Procédure de recours de Mme A_____ (A/1898/2019) :

27) Par acte du 15 mai 2019 enregistré sous le numéro de cause A/1898/2019, Mme A_____ a également recouru auprès de la chambre administrative contre la décision du 1er avril 2019 précitée, en concluant à ce qu'il soit dit qu'elle avait été victime de harcèlement psychologique de la part de M. B_____ et à la condamnation de la commune à lui verser la somme de CHF 30'022.80 à titre de dépens de première instance ou d'indemnité de défense, le tout « sous suite de frais et dépens ».

Son droit d'être entendue avait été violé. La disparition du dossier de ses observations du 9 novembre 2018 indiquait qu'à aucun moment l'enquêtrice ou la commune ne les avait prises en considération, ni analysé ses allégués. Les témoignages particulièrement durs à son encontre imposaient qu'elle soit autorisée à s'exprimer à leur sujet, ce qui lui avait été refusé. Dès le début, la procédure avait été asymétrique. M. B_____ avait pris connaissance de ses plaintes à son égard et avait eu maintes fois l'occasion d'y répondre. En revanche, c'était seulement en cours de procédure qu'elle avait pris connaissance des reproches qui lui étaient adressés, contenus dans les témoignages recueillis. Le refus de l'autoriser à s'exprimer sur leur contenu était d'autant plus grave que ses observations du 9 novembre 2018 n'avaient pas été jointes au rapport d'enquête administrative laissant ainsi les allégations à son encontre sans réponse. Étaient joints un courrier daté du 31 janvier 2019 portant la mention « remis directement dans la case du conseiller administratif le 31 janvier 2019 », ainsi qu'un document non daté ni signé intitulé « Rapport d'enquête interne de Mme H_____ - Observations de A_____ ». Elle demandait au CA de prendre connaissance dans son ensemble du dossier, afin qu'il soit reconnu qu'elle avait subi un harcèlement, un tort moral et des dégâts sur sa santé à la suite du comportement de M. B_____ durant ces trois dernières années. Elle persistait à contester le contenu et les conclusions du rapport d'enquête administrative, ainsi que les allégations de M. B_____. Au cours de cette enquête, elle avait produit un dossier qui démontrait précisément la véracité des faits avancés dans sa plainte, ainsi que l'enchaînement des actes de harcèlement psychologique, visant à détruire sa réputation professionnelle et allant jusqu'à l'injurier. L'enquête elle-même s'inscrivait dans un contexte de harcèlement, correspondant à celui qu'elle avait subi durant ces trois dernières années.

À aucun moment l'autorité n'avait analysé la documentation produite. La décision querellée reposait sur des témoignages peu crédibles qui n'étaient pas en

lien de causalité avec la question de savoir s'il y avait eu mobbing ou non, et étaient souvent contredits par les faits. L'instruction du dossier ne cherchait en rien à établir l'existence ou non des éléments constitutifs du harcèlement. S'il fallait admettre que son caractère déplaisait à M. B_____, ceci ne serait qu'une explication des causes du mobbing et ne constituerait en rien une justification. Vu les pièces du dossier, en ne considérant pas les actes dont elle avait été victime comme du harcèlement, la commune avait abusé de son pouvoir d'appréciation. Ayant constaté une atteinte à sa personnalité qui avait perduré dans le temps, un dommage qui en était résulté, la seule conclusion logique était qu'il s'agissait bien d'un cas de harcèlement psychologique.

S'agissant des frais d'avocat pour la défense de ses intérêts, bien que le RPers ne prévoyait aucune prise en charge, il convenait de fixer des dépens en sa faveur au vu de ses conclusions, de celles du rapport d'enquête et de la décision querellée. La fait qu'elle avait demandé à ce que la commune assume ses frais de défense devait s'apparenter à une demande de dépens à mettre à sa charge. Les frais d'avocat qu'elle avait dû assumer pour la défense de ses intérêts s'élevaient à CHF 30'002.80 avant le 1er avril 2019. Il fallait y ajouter les coûts de la présente procédure. À cet égard, elle produisait notamment cinq notes d'honoraires, à savoir :

- une de l'Étude d'avocats I_____ d'un montant de CHF 1'522.80 pour la période du 10 octobre au 3 novembre 2017 ;

- quatre en faveur de Me J_____ correspondant à des montants de CHF 3'013.-, CHF 6'569.70 (ramené à CHF 6'500.-), CHF 12'967.08 (ramené à CHF 12'500.-) et CHF 7'000.- pour les périodes respectivement des 24 octobre au 31 décembre 2017, 1er janvier au 4 juin 2018, 4 juin au 5 septembre 2018 et du 10 septembre au 31 décembre 2018.

28) La commune et M. B_____ ont conclu principalement à l'irrecevabilité et subsidiairement, au rejet du recours.

a. Pour la commune, en réclamant la prise en charge de ses honoraires d'avocat, Mme A_____ prenait des conclusions en dommages et intérêts, lesquelles relevaient de la compétence de la juridiction civile.

Mme A_____ considérait à tort que ses observations personnelles du 31 janvier 2019 avaient disparu du dossier de la procédure. Elle ne les avait pas produites dans le délai imparti. Elle n'avait eu connaissance du courrier d'accompagnement daté du 31 janvier 2019 et du document non daté ni signé joint que bien plus tard dans la procédure, alors que Mme A_____ était assistée d'un conseil durant l'entier de l'enquête administrative. Ces manquements ne pouvaient être reprochés à la commune. Ses observations du 16 janvier 2019 se limitaient à

transmettre copie de ses observations du 9 novembre 2018, déjà communiquées à l'enquêtrice.

Les parties avaient dûment été interpellées quant à la personne de l'enquêtrice désignée par la commune et aucune d'elle n'avait formulé une quelconque objection. Une fois le mandat d'enquête confié, il ne lui appartenait pas d'interférer dans la gestion de celle-ci. Il ne pouvait donc être considéré comme une violation du droit d'être entendu de Mme A_____ qu'elle n'ait pas repris ses observations qui avaient été préalablement produites à l'attention de l'enquêtrice.

Si elle n'était pas liée par les conclusions de l'enquête interne, il ne lui appartenait cependant pas de conduire le travail de l'enquêtrice à double. Il ne pouvait être considéré comme un abus du pouvoir d'appréciation de sa part de ne pas avoir ouvert le dossier de l'enquête, ni d'avoir repondéré, selon son appréciation, les propos tenus par ses employés dans le cadre de celle-ci.

S'agissant de la prise en charge des frais de représentation, il n'avait jamais été question d'un quelconque dommage corporel dont aurait souffert Mme A_____. L'Étude d'avocats I_____ne s'était jamais constituée pour la défense des intérêts de Mme A_____. Il était donc contesté qu'elle soit intervenue dans le cadre de la procédure d'enquête interne. Deux des notes d'horaires produites couvraient en grande partie une seule et même période. Aucune disposition du RPers ne prévoyait qu'elle devait assumer les honoraires du conseil mandaté par le plaignant sollicitant la conduite d'une enquête administrative. Finalement, cette dernière avait mis en exergue l'absence de harcèlement psychologique et des comportements insatisfaisants de la part de Mme A_____ elle-même. Il ne pouvait être retenu qu'elle avait obtenu gain de cause dans une large mesure. Le fait que M. B_____ bénéficiait de l'aide d'un syndicat était indifférent.

b. Pour sa part, M. B_____ a relevé que Mme A_____ refaisait l'histoire à sa guise, de manière non conforme au dossier et à l'enquête administrative, se complaisant dans ses propres interprétations.

Faute de s'en prendre au dispositif de la décision, mais à ses considérants, le recours devait être déclaré irrecevable. Il l'était en revanche concernant la prise en charge des honoraires d'avocat en tant qu'il s'attaquait au chiffre 4 du dispositif.

Les observations de Mme A_____ du 31 janvier 2019 n'avaient pas disparu du dossier. Mais de jurisprudence constante, l'autorité n'était pas obligée de prendre position sur tous les éléments avancés par les parties et la décision querellée s'était fondée sur les éléments relevants. Elle avait en outre eu la possibilité de se déterminer sur les différents témoignages lors de ses auditions les 20 et 24 septembre 2018. Elle ne s'était toutefois pas présentée à la dernière

audience de comparution personnelle. Au terme de l'enquête administrative, elle avait produit des observations les 9 novembre 2018, 16 et 31 janvier 2019.

La conclusion du rapport d'enquête était claire : il n'y avait pas eu harcèlement psychologique. Mme A_____ ne démontrait pas que tel aurait été le cas. Le seul élément qu'elle mettait en avant était celui relatif à l'envoi à elle-même de vingt-trois courriels. Ceux-ci n'avaient toutefois pas été adressés d'affilée mais entre le 29 novembre et le 2 décembre 2016, et à Mme G_____. La raison de ces envois était expliquée dans son courriel du 30 novembre 2016 à Mme D_____.

29) Mme A_____ a répliqué en persistant dans ses conclusions, en demandant la production du dossier de sa procédure contre son licenciement du 13 août 2019 enregistré sous le numéro de cause 1_____.

Elle s'opposait clairement au dispositif de la décision querellée qui admettait uniquement une atteinte à sa personnalité, alors que la commune aurait dû conclure à l'existence d'un harcèlement psychologique. En tant qu'élément fondamental du processus de guérison, il était essentiel que le harcèlement psychologique soit reconnu comme tel. À la suite de son recours, la commune avait décidé de la licencier en se basant sur la présente procédure et le rapport d'enquête administrative.

La commune ayant reconnu une atteinte à sa santé, elle avait donc bien admis une lésion corporelle.

Au surplus, elle reprenait ses précédents développements.

À l'appui de ses écritures, elle produisait plusieurs pièces dont notamment :

- une décision, déclarée exécutoire nonobstant recours, du 13 août 2019 de la commune résiliant son contrat de travail avec effet au 31 mars 2020. Sur 720 jours, comptabilisés du 11 août 2017 au 31 juillet 2019, Mme A_____ avait été absente 508 jours, tous taux d'incapacité de travail confondus. Sur la base de ce calcul, il fallait considérer qu'il existait un motif objectivement suffisant de la licencier. Depuis juillet 2018, son service ne pouvait plus fonctionner correctement en raison de cette situation. Il était impossible pour la commune d'engager un nouvel employé pour remplacer Mme A_____ dans la mesure où son poste était encore formellement occupé par elle, malgré ses absences. L'intérêt personnel de Mme A_____ devait être pondéré par l'intérêt public de la commune de pouvoir bénéficier d'employés en mesure d'assumer les tâches pour lesquels ils avaient été engagés. Afin d'assurer sa recherche d'emploi future, un délai de congé plus long lui serait accordé, avec une libération de l'obligation de travailler. Elle devait restituer son téléphone portable professionnel, ainsi que les

clés des bâtiments administratifs en sa possession au plus tard le 15 août 2019. Un certificat de travail lui serait remis au plus tard le 31 août 2019. ;

- un article internet du 15 septembre 2016 sur le « Mobbing, ou l'extermination concertée d'une cible humaine » ;

- une copie d'un formulaire destinée à une assurance, rempli par le docteur K_____, indiquant un diagnostic de syndrome dépressif majeur et une reprise totale du travail prévue pour le 1er août 2019 ;

- deux courriels des 8 février et 6 mars 2018 de collaborateurs invitant leurs collègues à un apéritif de départ, dans la liste de distribution desquels Mme A_____ n'était pas mentionnée.

30) a. Par arrêt du 12 novembre 2019 (ATA/1672/2019), la chambre de céans a, après avoir joint les causes A/1724/2019 et A/1898/2019 sous le numéro de cause A/1724/2019, rejeté dans la mesure où il était recevable, le recours de Mme A_____ du 15 mai 2019 et admis le recours de M. B_____ du 2 mai 2019 contre la décision du 1er avril 2019, annulé ladite décision, mis à la charge de Mme A_____ un émolument de CHF 1'000.- et alloué à M. B_____ une indemnité de procédure de CHF 2'000.- à la charge pour moitié chacun, de Mme A_____ et de la commune.

b. Statuant par arrêt du 3 février 2021 (8C_13/2020) sur recours du 6 janvier 2020 de Mme A_____, le Tribunal fédéral a renvoyé la cause à la chambre de céans afin de rendre un nouvel arrêt après avoir octroyé à l'intéressée la possibilité de répondre au recours de M. B_____ ainsi qu'à la détermination de la commune y relative.

Il ressortait de l'ATA/1672/2019 que la commune avait considéré les observations de Mme A_____ du 31 octobre 2019 comme ayant été transmises hors délai et elle n'en avait pris connaissance que « bien plus tard dans la procédure ». Même à admettre une éventuelle violation du droit d'être entendu de Mme A_____ à cet égard, cette atteinte avait pu être réparée au cours de la procédure devant la chambre administrative.

Le droit d'être entendu de Mme A_____ avait été violé en ce sens qu'elle n'avait pu se prononcer sur le recours de M. B_____ avant que l'arrêt du 12 novembre 2019, ordonnant la jonction des causes ne lui soit notifié. Dite violation ne pouvait être réparée par-devant le Tribunal fédéral.

Le recours devant être admis pour ce motif, le grief en relation avec le refus d'ordonner la production du dossier de licenciement de Mme A_____ (1_____) n'était pas examiné.

31) a. Dans l'intervalle, par arrêt du 7 juillet 2020 (ATA/651/2020), la chambre de céans a admis partiellement le recours de Mme A_____ du 13 septembre 2019 contre la décision de la licencier.

La décision était contraire au droit et une indemnité pour refus de réintégration était fixée à six mois du dernier traitement brut. En ne portant pas à la connaissance de Mme A_____ toutes les informations qu'elle avait en sa possession, en particulier le rapport du médecin conseil du 30 avril 2019, la commune l'avait empêchée de formuler des propositions alternatives à son licenciement, notamment sous l'angle des modalités particulières à mettre en place pour permettre une reprise du travail dans de bonnes conditions. La commune n'avait pas tenu compte du fait que Mme A_____ avait recouvré une pleine capacité de travail dès le 1er août 2019, en prononçant son licenciement le 13 août 2019, fondé sur la disparition durable des conditions d'engagement, au moment où rien ne permettait d'affirmer que, pour des raisons de santé, elle n'était plus et de manière durable en mesure d'honorer son contrat de travail. La commune n'avait pas pris la peine de reprendre contact avec le médecin-conseil bien que celui-ci ne se fût pas prononcé sur une incapacité durable et eût souhaité revoir Mme A_____ trois mois après le 30 avril 2019.

b. Par arrêt du 27 octobre 2020 (8D_4/2020), le Tribunal fédéral a annulé l'arrêt de la chambre de céans du 25 février 2020 (ATA/212/2020) et confirmé la décision de la commune du 19 juin 2019 infligeant à M. B_____ un avertissement en raison des termes utilisés par celui-ci dans son courriel du 3 mars 2017 adressé à Mme A_____ « de cesser [ses] constantes insinuations d'adolescente attardée ».

32) Le 15 février 2021, la chambre de céans a transmis l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_13/2020 aux parties en leur fixant un délai au 5 mars 2021 pour transmettre leurs observations.

33) Par courrier du 22 février 2021, M. B_____ a indiqué ne pas avoir d'observations à formuler. Il avait retiré le 15 janvier 2021 son recours dans la cause A/1820/2020, en raison d'un accord conclu avec la commune.

34) Le 24 février 2021, la commune a persisté dans ses précédentes conclusions, en se réservant le droit de se déterminer sur les écritures de Mme A_____.

35) Par pli du 10 mars 2021, Mme A_____ a requis la production des écritures et pièces produites par M. B_____ et la commune et maintenu sa demande de production du dossier de sa procédure de licenciement (1_____), sur laquelle le Tribunal fédéral ne s'était pas prononcé.

36) Le 11 mars 2021, copies du recours de M. B_____ du 2 mai 2019 et de la réponse de la commune du 28 juin 2019 ont été transmises à Mme A_____. Le

dossier était à sa disposition pour consultation. Un délai au 1er avril 2021, prolongé à sa demande au 30 avril 2021, lui était imparti pour se déterminer.

37) Dans ses observations du 29 avril 2021, Mme A_____ a maintenu sa demande de production du dossier relatif à la procédure 1_____ et sollicité l'audition des parties, des témoins entendus au cours de l'enquête administrative ainsi que celle de la doctoresse L_____, psychiatre, et du docteur M_____, médecin interne traitant.

Il convenait de procéder à une analyse objective des pièces du dossier. Le harcèlement avait commencé formellement avec la lettre du 1er octobre 2015, alors que les collaborateurs n'avaient manifesté aucun mécontentement à son égard depuis 2010. Au préalable, M. B_____ avait annulé les colloques prévus avec sa responsable, sans motivation ni proposition d'autres dates. Puis, ses accès informatiques et à l'application de la police municipale lui avaient été retirés, sans préavis. S'en étaient suivis divers courriels de M. B_____ démontrant une tentative systématique d'isolement, en l'ignorant, en ne l'informant pas ou en l'excluant voire en la méprisant. Les documents produits démentaient les déclarations et autres témoignages à son encontre. Il convenait de ne pas limiter l'examen du dossier au seul rapport de l'enquêtrice, partiel, incomplet, voire arbitraire.

Le rapport de l'enquêtrice était basé uniquement sur les témoignages qui portaient non sur les faits eux-mêmes mais sur son caractère, constituant en ce sens des actes de continuation du mobbing, qui l'avaient ultérieurement atteinte dans sa santé. Il ne s'agissait donc pas d'un rapport d'enquête, faute de véritable enquête, mais d'une compilation de reproches fantaisistes et de propos frisant la diffamation et illustrant le processus de mobbing qu'elle avait vécu. Sur les onze témoins dont l'audition avait été demandée par M. B_____, trois s'étaient désistés et deux avaient déclaré ne jamais avoir rencontré de problème avec elle. Les personnes entendues étaient quatre signataires de la lettre du 1er octobre 2015 et des témoins indirects. Le dossier du personnel était vide, et la responsable du personnel n'avait jamais rien observé personnellement. Elle n'avait fait que répéter des témoignages indirects, dont elle avait refusé de citer les noms. Le travail de l'enquêtrice se limitait à l'audition de témoins sur des faits imprécis, sans aucune question précise. La commune ne pouvait aucunement se baser sur un dossier incomplet qui ne prenait pas en compte la documentation qu'elle avait fournie ni les rapports médicaux relatifs à son état de santé causé par le mobbing. En tant qu'élément du dossier, le rapport d'enquête ne pouvait suffire à rendre une décision qui n'examinait pas les autres éléments de la procédure ni les attestations médicales remises.

Il ressortait de la procédure concernant son licenciement (1_____) que l'atteinte à sa santé était réelle et confirmée par le médecin-conseil de la commune. Il s'agissait du seul prétexte invoqué pour la licencier. Le

comportement qui lui était reproché n'avait fait l'objet d'aucune sanction. Son incapacité de travail pour harcèlement psychologique était dûment prouvée. Elle avait été victime de la volonté de la nouvelle responsable politique de se défaire de la personne de confiance de son prédécesseur, ainsi que celle du responsable des APM de dépendre directement de la conseillère administrative et d'obtenir le titre de chef de service et un grade supérieur, en se défaisant d'une personne qu'il ne considérait pas comme légitime à diriger la police car n'étant pas policière et ne servant plus ses intérêts. L'atteinte à sa santé avait servi de prétexte à son licenciement après que des pièces du dossier avaient été cachées. Il était choquant de constater que la commune, après avoir déclaré que M. B_____ avait commis une atteinte illicite à sa personnalité et avoir émis à l'encontre de celui-là une sanction administrative, demande à le faire témoigner dans le cadre de la procédure de licenciement de son ancienne cheffe de service.

Son licenciement était postérieur à la décision contestée du 1er avril 2019, mais il était l'aboutissement du mobbing qu'elle avait subi. Elle n'avait pas connaissance de son licenciement quand elle avait déposé ce recours. La production des pièces du dossier de son licenciement devait donc être admise.

À l'appui de ses écritures, étaient notamment joints les documents suivants :

- les chargés de pièces des parties dans le cadre de la procédure 1_____ concernant son licenciement ;

- un certificat médical du 30 avril 2019 du docteur N_____, médecin-conseil de la commune, indiquant que « les absences au travail sont intimement liées à une situation professionnelle conflictuelle […]. Cette situation professionnelle, bien sûr, influence son état de santé et actuellement sa capacité de travail est effectivement limitée ». Il avait demandé à Mme A_____ d'intensifier son traitement en recourant à un médecin spécialiste, démarche avec laquelle le médecin traitant de celle-ci était d'accord. Il souhaitait la revoir dans trois mois si son arrêt de travail persistait. Dans l'intervalle, il convenait de se baser sur les certificats médicaux établis par le Dr M_____ ;

- un certificat médical du 29 avril 2021 de la Dresse L_____, suivant Mme A_____ depuis le 13 février 2000 en raison d'un « état dépressif moyen à sévère avec anxiété, perte de concentration, idées noires et suicidaires en toile de fond et, sur le plan somatique, dorsalgies et migraines », dont il ressort notamment que « son état de santé reste fragile, en dépit du suivi et du traitement antidépresseur, avec des rechutes importantes quand il y a un contact plus ou moins direct avec des démarches légales ou administratives en lien avec l'ancien contexte de travail et même dans le cadre du chômage qui est une conséquence directe de la perte du travail et vécu comme une humiliation. Bien que Mme A_____ réagisse relativement bien au traitement

grâce aussi à une excellente compliance, elle est vulnérable, tant sur le plan psychique que physique et une guérison complète n'est pas certaine. La prise en soins a comme but de rétablir une qualité de vie acceptable et d'éviter, dans la mesure du possible, une chronicisation de l'état dépressif, qui reste présent même si de gravité moins importante et d'éviter aussi une limitation durable de ses capacités adaptatives et de ses compétences sociales ».

38) Sur quoi, les parties ont été informées, le 5 mai 2021, que la cause était gardée à juger, y compris sur la question des actes d'instruction complémentaires.

EN DROIT

1) a. La jonction des deux procédures sous le numéro de cause A/1724/2019 a été examinée dans l'arrêt de la chambre de céans du 12 novembre 2019 (ATA/1672/2019 consid. 1) et n'a pas été remise en cause par les parties. Il n'y a donc pas lieu d'y revenir.

b. Il en va de même de la recevabilité des recours de M. B_____ et de Mme A_____ interjetés respectivement les 2 et 15 mai 2019, laquelle a déjà été admise pour le premier et partiellement admise pour le second (ATA/1672/2019 précité consid. 2 à 7).

À cet égard et pour mémoire, le recours de Mme A_____ du 15 mai 2019 a été jugé irrecevable s'agissant des conclusions réclamant la prise en charge de ses honoraires d'avocat, – celles-ci s'apparentant à une demande en paiement de dommages et intérêts –, ainsi que de sa demande de production du dossier de sa procédure contre son licenciement du 13 août 2019 (1_____), dite conclusion ayant notamment été formulée tardivement. La conclusion visant à la constatation que Mme A_____ a été victime de harcèlement psychologique de la part de M. B_____, et non d'une atteinte à sa personnalité, a en revanche été considérée comme recevable.

2) Le présent arrêt fait suite à celui du Tribunal fédéral du 3 février 2021 (8C_13/2020).

a. En application du principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, l'autorité cantonale à laquelle la cause est renvoyée par celui-ci est tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral. Elle est ainsi liée par ce qui a déjà été définitivement tranché par le Tribunal fédéral et par les constatations de fait qui n'ont pas été attaquées devant lui ou l'ont été sans succès. La motivation de l'arrêt de renvoi détermine dans quelle mesure la cour cantonale est liée à la première décision, décision de renvoi qui fixe aussi bien le cadre du nouvel état de fait que celui de la nouvelle

motivation juridique (arrêt du Tribunal 6B_904/2020 du 7 septembre 2020 consid. 1.1 et les références citées ; ATA/653/2020 du 7 juillet 2020 consid. 2).

b. En l'occurrence, le Tribunal fédéral a, dans son arrêt de renvoi, fait grief à la chambre de céans d'avoir privé la recourante de la faculté d'exercer son droit d'être entendue avant que l'ATA/1672/2019 ne soit rendu à son détriment, faute de lui avoir transmis les écritures remises par les parties dans le cadre de la procédure A/1724/2019 portant sur le recours du recourant du 2 mai 2019 contre la décision querellée du 1er avril 2019.

Donnant suite à l'arrêt de renvoi précité, la chambre de céans, en le transmettant aux parties, leur a accordé un délai au 5 mars 2021 pour transmettre leurs observations y relatives. D'une part, le recourant et la commune n'ont pas souhaité y donner suite. D'autre part, la recourante, après avoir obtenu la remise des écritures et pièces produites par le recourant et la commune alors que le dossier était à sa disposition pour consultation, a adressé ses déterminations à ce sujet le 29 avril 2021.

La violation du droit d'être entendu de la recourante constatée par le Tribunal fédéral dans son arrêt 8C_13/2020 a ainsi été réparée.

3) Dans ses écritures du 29 avril 2021, la recourante persiste à réclamer la production du dossier de sa procédure contre son licenciement du 13 août 2019, enregistré sous le numéro de cause 1_____.

En outre, elle demande que le recourant et elle-même soient réentendus, de même que les témoins auditionnés au cours de l'enquête administrative. Elle sollicite également l'audition de ses médecins traitants.

a. Le droit d'être entendu, 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), comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves 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 138 III 374 consid. 4.3.2; 131 I 153 consid. 3). En outre, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

b. In casu, la recourante a eu l'occasion, au cours de la présente procédure, de faire valoir ses arguments et de produire des pièces tant dans son recours que dans sa réplique. À cette dernière, était notamment jointe la décision du 13 août 2019

de la commune résiliant son contrat de travail avec effet au 31 mars 2020. En outre, elle a également produit, à l'appui de ses écritures du 29 avril 2021, les chargés de pièces remis par les parties dans le cadre de la procédure 1_____ relative à son licenciement, de même qu'une copie de l'ATA/651/2020. La chambre de céans a ainsi pu prendre connaissance dudit dossier dans le cadre de la présente procédure, en particulier du motif invoqué pour son licenciement et des suites données à celui-ci. Concernant les demandes d'audition de la recourante en particulier, il ressort du dossier, en particulier du déroulement de la procédure d'enquête administrative, que l'intéressée a alors déjà pu déposer une liste de témoins qu'elle a pu compléter ultérieurement. Ainsi, cinq témoins avaient été entendus à sa demande. À cela s'ajoute qu'elle était assistée ou représentée par son conseil durant toutes les audiences tenues par l'enquêtrice, au même titre que le recourant.

Par ailleurs, les intimés ont remis diverses pièces, dont les éléments essentiels recueillis dans le cadre de l'enquête administrative concernée. Le dossier soumis à la chambre de céans apparaît ainsi complet et lui permet de statuer en connaissance des éléments pertinents.

Il ne sera donc pas donné suite au chef de conclusions préalables.

4) a. La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

b. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/1358/22019 du 10 septembre 2019 et les références citées).

Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/1358/2019 précité).

5) En tant qu'employés de la commune, les recourants sont soumis au RPers, ainsi qu'aux dispositions en matière de rapport de travail du CO, en application de l'art. 1 RPers et de leurs contrats de travail des 28 novembre et 19 décembre 2016. Le statut de collaborateur de la commune relève du droit public (art. 3 al. 1 RPers).

6) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision du 1er avril 2019 de la commune en tant que cette dernière reconnaît qu'une atteinte à la personnalité de Mme A_____ a été commise par M. B_____. La première demande la reconnaissance d'un cas de harcèlement psychologique, tandis que le second considère qu'il ne peut y avoir de constatation d'une atteinte à la personnalité de celle-ci.

7) Dans un grief de nature formelle qu'il convient d'examiner en premier lieu, les recourants se plaignent d'une violation de leur droit d'être entendus.

Pour M. B_____, l'enquête administrative n'ayant eu pour seul cadre que de vérifier s'il y avait eu mobbing ou harcèlement psychologique, la commune se devait de donner aux parties la possibilité de se prononcer préalablement si elle envisageait de ne retenir que la commission d'une atteinte à la personnalité de la plaignante.

Quant à Mme A_____, elle considère que l'enquêtrice ou la commune n'aurait pas pris en considération ses observations du 9 novembre 2018 ni analysé ses allégués. Elle n'aurait pas davantage pu s'exprimer sur les témoignages déposés à sa charge.

a. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. Cst. et 41 LPA, comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2).

b. En l'occurrence, les recourants ont été entendus personnellement au cours de l'enquête administrative et ont pu faire entendre les témoins souhaités. Leurs conseils ont également assisté à toutes les auditions de témoins effectuées au cours de celle-ci.

De plus, les recourants ont a eu la possibilité de transmettre des conclusions après enquête le 9 novembre 2018 avant la remise du rapport d'enquête administrative du 19 décembre 2018, sur lequel ils ont pu se prononcer aux mois de janvier et février 2019. Mme A_____ n'a toutefois pas fait usage de cette dernière possibilité. Contrairement à ses allégations, toutes ses écritures figurent au dossier, y compris son courrier daté du 31 janvier 2019, hypothétiquement déposé dans la case d'un conseiller administratif et dont aucun élément ne permet d'attester de la remise effective. La commune n'avait toutefois pas pour obligation

de se prononcer sur la totalité des arguments invoqués. Le Tribunal fédéral a d'ailleurs considéré dans son arrêt de renvoi qu'aucune atteinte au droit d'être entendu de la recourante ne pouvait être retenu à cet égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_13/2020 consid. 3.2.3).

Par ailleurs, la recourante ne saurait prétendre que ce n'est qu'en cours de procédure qu'elle a pris connaissance des reproches formulés à son encontre, alors que dès le 1er octobre 2015, à tout le moins, le courrier signé des membres de la police municipale lui permettait d'en saisir la portée. À cela s'ajoute que dans le cadre de leurs échanges de correspondance, M. B_____ lui avait également fait part de ses insatisfactions et ainsi proposé de procéder à une médiation, ce qu'elle avait refusé.

Ce dernier s'est, pour sa part, déterminé sur le principe et les motifs de la sanction envisagée à son encontre dans ses écritures du 12 avril 2019. Il a ainsi notamment relevé le fait que l'intimée retienne que sa propre attitude avait péjoré la santé de la plaignante était d'autant plus déplacé qu'elle ne s'était jamais souciée de la sienne ; or, l'altération de celle-ci était en lien avec le comportement de l'intéressée.

Il s'ensuit que le recourant a eu maintes occasions de faire valoir son droit d'être entendu, oralement ou par écrit, y compris sur l'éventuelle commission d'une atteinte à la personnalité de la plaignante.

En conséquence, ce grief sera écarté.

8) L'enquête administrative ayant porté uniquement sur l'examen d'un éventuel cas de harcèlement psychologique, le recourant considère que la commune ne pouvait, après avoir constaté qu'il n'y en avait pas eu, retenir d'autres griefs, comme une atteinte à la personnalité de la plaignante, pour d'autres motifs. Ce, alors qu'aucune atteinte ne pouvait lui être imputable.

Mme A_____ estime en revanche qu'en ne reconnaissant pas l'existence d'un cas de harcèlement psychologique exercé à son encontre par M. B_____, la commune a abusé de son pouvoir d'appréciation.

L'intimée maintient cependant que l'enquête administrative a mis en exergue un comportement inadéquat de la part de M. B_____, constitutif d'une atteinte à la personnalité visée par l'art. 24 RPers.

a. Le collaborateur exécute en personne et avec soin les tâches qui lui sont confiées conformément au descriptif de son poste et dans le respect des règlements de l'administration (art. 23 al. 1 RPers). En outre, il veille fidèlement à la sauvegarde des intérêts de la commune et au respect de l'environnement, entretient des relations dignes et respectueuses avec ses collègues, ses supérieurs

et les administrés et renforce la considération et la confiance dont l'administration communale doit être l'objet (art. 23 al. 2 RPers).

La commune, quant à elle, crée les conditions nécessaires afin de disposer d'une personnel compétent, motivé et efficace pour l'accomplissement de ses tâches, dans une optique de qualité de services à la population. Elle met tout en oeuvre pour assurer en particulier la protection de la personnalité notamment en matière de harcèlement psychologique et sexuel, protection de la santé, de l'intégrité et de la sécurité au travail des collaborateurs (Art. 24 al. 1 let. b RPers).

Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sont constitutifs d'une atteinte à la personnalité du collaborateur. La commune veille au respect effectif du droit à la protection de la personnalité de ses collaborateurs. Elle instaure à cet effet des mesures de prévention et d'information (art. 25 al. 3 RPers).

b. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle 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). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur 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 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

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 du 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 précité consid. 5.2).

c. À teneur de l'art. 25 al. 1 RPers, le harcèlement psychologique se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

Cette définition reprend celle de la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 349 ; Rémy WYLER, La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA 2011 249, p. 252). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (Marie-France HIRIGOYEN, Harcèlement et conflits de travail, in Harcèlement au travail, Le droit du travail en pratique, vol. 22, 2002, p. 18 s. ; Dominique QUINTON, Le concept du mobbing - cas cliniques, in Harcèlement au travail, op. cit., p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (Thomas GEISER, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbings, in RJB 2001 429, p. 431), ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (arrêts du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2 ; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007 ; 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3). 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 2A.770/2006 précité consid. 4.3 ; 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015).

Le mobbing s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). S'agissant de la répétition des actes de mobbing, ceux-ci doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail. Commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, 2009, p. 281). Pour ce qui est de la durée, les atteintes doivent se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, op., cit., 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 p. 142-143).

d. L'art. 57 RPers prévoit une procédure en cas de plainte pour harcèlement psychologique.

Les cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel qui n'ont pas pu être réglés au sein d'un service administratif peuvent faire l'objet d'une plainte auprès du CA ou du (de la) chef(fe) du personnel. L'autorité qui reçoit la plainte prend toute mesure pour faire cesser immédiatement l'atteinte (art. 57 al. 1 RPers). Si l'atteinte persiste et sur demande du plaignant, le CA ouvre une enquête. Celle-ci vise à établir l'existence ou non d'un cas de harcèlement psychologique ou d'un cas de harcèlement sexuel, au sens où ces notions sont définies à l'art. 25 RPers, et, le cas échéant, à y remédier par des mesures adéquates et proportionnées (art. 57 al. 2 RPers). L'enquêteur remet ses conclusions au CA en principe dans les trente jours à compter de l'ouverture de l'enquête. Le CA invite les parties à se déterminer sur les conclusions de l'enquêteur (art. 57 al. 4 in fine RPers). Le CA statue à bref délai et notifie aux parties sa décision, laquelle est susceptible du recours ordinaire prévu par l'art. 55 RPers. Les sanctions disciplinaires et autres mesures envers l'auteur de l'atteinte sont réservées (art. 57 al. 5 RPers).

Au niveau cantonal, l'art. 19 du règlement relatif à la protection de la personnalité de l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.01) prévoit que la procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non.

e. Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 143 I 109 consid. 6 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_327/2017 du 12 septembre 2017 consid. 5.5 ; ATA/550/2018 du 5 juin 2018). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 142 II 388 consid. 9.6.1 ; ATA/436/2018 du 8 mai 2018). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution (ATF 144 III 58 consid. 4.1.3.1).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le juge est, en principe, lié par un texte légal clair et sans équivoque. Ce principe n'est cependant pas absolu. En effet, il est possible que la lettre d'une norme ne corresponde pas à son sens véritable. Ainsi, l'autorité qui applique le droit ne peut s'en écarter que s'il existe des motifs sérieux de penser que le texte ne correspond pas en tous points au sens véritable de la disposition visée. De tels motifs peuvent résulter des travaux préparatoires, du fondement et du but de la prescription en cause, ainsi que de sa relation avec d'autres dispositions (ATF 144 II 326 consid. 2.2 ; 141 V 206 c. 3.2). S'agissant plus spécialement des travaux préparatoires, bien qu'ils ne soient pas directement déterminants pour l'interprétation et ne lient pas le juge, ils ne sont pas dénués d'intérêt et peuvent s'avérer utiles pour dégager le sens d'une norme. En effet, ils révèlent la volonté du législateur, laquelle demeure, avec les jugements de valeur qui la sous-tendent, un élément décisif dont le juge ne saurait faire abstraction même dans le cadre d'une interprétation téléologique (ATF 119 II 183 consid. 4b ; 117 II 494 consid. 6a ; ATA/213/2017 du 21 février 2017). Les travaux préparatoires ne seront toutefois pris en considération que s'ils donnent une réponse claire à une disposition légale ambiguë et qu'ils ont trouvé expression dans le texte de la loi (ATF 124 III 126 consid. 1b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_939/2011 du 7 août 2012 consid. 4).

9) a. En premier lieu, se pose la question de savoir si la commune pouvait constater une atteinte à la personnalité de la plaignante commise par le recourant, alors que le rapport d'enquête administrative du 19 décembre 2018 a conclu qu'un harcèlement psychologique n'était pas établi.

Il ressort de la systématique du RPers, en particulier de l'art. 25 RPers et de la jurisprudence, que le harcèlement psychologique ou sexuel constitue une forme d'atteinte à la personnalité spécifique. En outre, contrairement à l'enquête administrative prévue à l'art. 19 RPPers, celle de l'art. 57 al. 2 RPers vise expressément à établir l'existence ou non d'un cas de harcèlement psychologique ou sexuel, et non pas des faits constitutifs ou non d'atteinte à la personnalité. Le champ d'application de l'art. 57 al. 2 RPers, et en conséquence celui de l'enquête administrative prévue par la commune concernée, apparaît donc plus restrictif que celui de l'art. 19 RPPers. L'un vise spécifiquement à déterminer s'il y a eu harcèlement psychologique ou sexuel, l'autre traite plus généralement d'une atteinte à la personnalité.

Ainsi, l'enquêtrice mandatée par la commune n'était effectivement compétente que pour déterminer si un cas de harcèlement psychologique était réalisé ou non.

Cela étant dit, parallèlement au mandat confié à l'enquêtrice dans l'hypothèse particulière d'une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel visé à l'art. 57 RPers, la législation communale applicable impose des obligations générales au collaborateur et à l'employeur. En effet, le premier se doit d'entretenir

des relations dignes et respectueuses avec ses collègues, ses supérieurs et les administrés (art. 23 al. 2 RPers), tandis que le second doit tout mettre en œuvre pour assurer la protection de la personnalité, notamment en matière de harcèlement psychologique ou sexuel (art. 24 al. 1 let. b RPers). L'étendue des obligations à charge du collaborateur et de l'employeur apparaît donc plus vaste que le but d'une enquête administrative ouverte sur la base d'une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel.

En conclusion, si le CA doit faire appel à un enquêteur externe en cas de plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel, l'employeur reste compétent dans les autres formes d'atteinte à la personnalité du collaborateur. Dès lors, le fait que le rapport d'enquête en question était limité au cadre fixé par le RPers n'empêchait pas la commune de remplir ses devoirs légaux plus généraux, impliquant de veiller à la protection de la personnalité de la recourante. De même, le collaborateur doit entretenir des relations dignes et respectueuses avec ses collègues, ses supérieurs et les administrés, sous peine de risquer des sanctions disciplinaires pour violation de ses obligations (art. 53 RPers). Bien que l'enquêteur puisse uniquement déterminer l'existence ou non d'un cas de harcèlement psychologique ou sexuel, l'employeur reste compétent pour s'assurer du respect par le collaborateur de ses obligations. En d'autres termes, l'absence de harcèlement psychologique constatée par l'enquêtrice n'empêche pas l'existence d'une atteinte à la personnalité du collaborateur pouvant être sanctionnée par l'employeur.

b. Compte tenu des considérants qui précèdent, il convient, en second lieu, de déterminer si, in casu, la recourante a effectivement été victime de harcèlement psychologique ou d'une atteinte à sa personnalité de la part de M. B_____.

D'une part, l'intéressée fait valoir qu'à l'inverse des conclusions du rapport d'enquête administrative du 19 décembre 2018, il ressortait du dossier une succession d'éléments constitutifs de harcèlement psychologique de la part de M. B_____ à son encontre, le fait que son caractère déplaisait à ce dernier ne pouvant en constituer une justification. Elle reprend ses arguments dans ses observations du 29 avril 2021, en faisant valoir que l'ATA/651/2020 rendu dans le cadre de la procédure relative à son licenciement, démontrerait que son état de santé était dû au harcèlement psychologique qu'elle aurait subi de la part de M. B_____.

Cependant, la recourante s'efforce d'opposer sa propre appréciation des faits à celle de l'enquêtrice. Elle n'apporte aucune preuve démontrant que l'intimé l'ait harcelée psychologiquement. Il apparaît au contraire que tant celui-ci qu'elle-même ont manifesté dans leurs échanges une forme de tension, voire d'animosité, laquelle était présente dès le 23 septembre 2015. La recourante n'était pas plus légitimée que l'intimé à s'adresser à lui de façon parfois discourtoise. En ce sens, les traits de sa personnalité révélés au travers de l'enquête administrative

confirment le contenu de ses écrits à M. B_____. À cela s'ajoute qu'elle a persisté à refuser toute forme de médiation, y compris en tête-à-tête avec l'intimé, alors que ce dernier lui en a fait la proposition à plusieurs reprises afin d'apaiser leurs rapports.

D'autre part, la commune fonde sa décision du 1er avril 2019 sur le fait que l'attitude de M. B_____ à l'égard de la plaignante ne pouvait être tolérée, le ton employé par celui-ci dans le cadre de leurs échanges étant inacceptable. Deux éléments en particulier ont été avancés pour justifier cette position, à savoir l'emploi des termes « d'adolescente attardée » dans un échange de courriels du mois de mars 2017 avec la recourante et l'envoi de vingt-trois courriels d'affilée à cette dernière.

Toutefois, s'agissant de ces derniers, il ressort du dossier que ceux-ci ont été adressés entre les 29 novembre et 22 décembre 2016 à l'assistante de la plaignante, et non pas à celle-ci directement, dans le cadre d'une procédure définie en matière de procédés de réclame. Au demeurant, ce fait n'a aucunement été retenu dans le rapport d'enquête administrative du 19 décembre 2018 et rien ne permet de considérer qu'il ne s'agissait pas de la méthode appliquée dans ce domaine.

Concernant l'emploi d'un ton inapproprié de la part de M. B_____, le rapport précité a clairement écarté ce reproche compte tenu de son caractère isolé, provoqué par les réactions intempestives réciproques des protagonistes. Ce n'est qu'en mars 2017 que M. B_____ a utilisé dans un courriel les termes « insinuations d'adolescente attardée », alors que dès le 1er octobre 2015, les membres de la police municipale avaient adressé à la plaignante un courrier lui faisant part des dysfonctionnements constatés afin d'y remédier, ce dont avait connaissance, à tout le moins, une des membres du CA. Au terme de la procédure de sanction disciplinaire ouverte contre M. B_____ à ce sujet, celui-ci n'a été sanctionné que d'un avertissement pour ce seul motif.

Enfin, contrairement aux allégations de la recourante, la chambre de céans n'a pas constaté que son licenciement était contraire au droit car elle aurait été victime de harcèlement psychologique, mais bien parce qu'au moment où celui-ci avait été prononcé, soit le 13 août 2019, la recourante avait recouvré une pleine capacité de travail depuis le 1er août 2019. Ainsi, rien ne permettait de retenir que, pour des raisons de santé, elle n'était plus et de manière durable en mesure d'honorer son contrat de travail, alors que telle avait été la motivation de la commune pour justifier son licenciement (ATA/651/2020 consid. 9). À cet égard, le certificat médical du 29 avril 2021 n'est d'aucun secours à la recourante. Non seulement, celle-ci avait recouvré une pleine capacité de travail à partir du 1er avril 2019 alors qu'elle était encore au service de la commune ; mais, de surcroît, il concerne un fait nouveau, soit la perte de son emploi, survenu postérieurement

aux faits de la présente cause, avec lesquels aucun lien n'est démontré et pour lequel elle a obtenu réparation.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances et des relations entretenues mutuellement par les recourants, il ne peut être retenu que le recourant a adopté à l'endroit de la recourante un comportement relevant du harcèlement psychologique.

Par ailleurs, si les termes précités utilisés dans le courriel de mars 2017 sont inadmissibles, il s'agit de propos isolés ne constituant pas à eux seuls une atteinte à la personnalité de la plaignante, au sens exposé ci-avant (consid. 8).

Au vu de ce qui précède, le recours interjeté par Mme A_____, mal fondé, sera rejeté, dans la mesure où il est recevable, et celui formé par M. B_____ admis et la décision querellée annulée.

10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée à M. B_____, à la charge, pour moitié, de la recourante et de la commune.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

préalablement :

ordonne la jonction des causes nos A/1724/2019 et A/1898/2019 sous le numéro de cause A/1724/2019 ;

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 mai 2019 par Monsieur B_____ contre la décision de la Commune de C_____ du 1er avril 2019 ;

au fond :

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 15 mai 2019 par Madame A_____ contre la décision de la Commune de C_____ du 1er avril 2019 ;

admet le recours interjeté le 2 mai 2019 par Monsieur B_____ contre la décision de la Commune de C_____ du 1er avril 2019 ;

annule la décision de la Commune de C_____ du 1er avril 2019 ;

met à la charge de Madame A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

alloue à Monsieur B_____ une indemnité de procédure de CHF 2'000.-, à la charge, pour moitié chacun, de Madame A_____ et de la Commune de C_____ ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Ezio Tranini, avocat de la recourante, à Monsieur B_____, ainsi qu'à Me Thomas Barth, avocat de l'intimée.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Zehetbauer Ghavami et Lauber, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
J. Balzli	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :