RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1848/2020-FPUBL **ATA/80/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 26 janvier 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

B_____

EN FAIT

1) Monsieur A_____ a été engagé, le _____ 2012, en qualité de directeur adjoint de C_____ (ci-après : C_____), soit B_____ (ci-après : B_____).

2) Son supérieur hiérarchique direct était le directeur de C_____, soit Monsieur D_____ jusqu'au _____ 2018. À compter du _____ 2018, une nouvelle directrice a été nommée à la tête de _____ en la personne de Madame E_____.

3) Entre 2018 et 2019, plusieurs collaboratrices et collaborateurs de C_____ ont pris contact avec une médiatrice externe figurant sur la liste des médiateurs à disposition du personnel (ci-après : la médiatrice) pour lui faire part de craintes ou de difficultés rencontrées avec Mme E_____, précisant tous souhaiter conserver l'anonymat.

4) À compter du 3 mai 2019, M. A_____ a été en arrêt maladie à 100 %.

5) Le 13 septembre 2019, M. A_____ a écrit au directeur général de B_____ (ci-après : le directeur général) pour lui manifester son désaccord profond avec les analyses et les conclusions de trois rapports d'audits externes qui avaient été commandités par Mme E_____ le lendemain de son arrêt de travail.

Il s'interrogeait sur les réelles intentions de la directrice. Il demandait à ce que ces audits ne soient pas validés avant qu'il revienne d'arrêt maladie et qu'il puisse prendre position sur ceux-ci.

6) Le 9 octobre 2019, le directeur général lui a répondu que les observations qu'il formulait sur les trois audits et les accusations qu'il proférait contre la directrice de C_____ feraient l'objet d'une discussion à son retour de congé maladie. Avant qu'il ne recommence ses activités, une réunion devrait par ailleurs être organisée afin de « mettre à plat » les différends qui l'opposaient à sa directrice.

7) Par courriel du 15 octobre 2019, le directeur général a informé l'ensemble des membres du personnel de C_____ que la médiatrice lui avait signalé durant l'été une situation préoccupante au sein de ladite _____, certaines personnes ayant exprimé des craintes ou des difficultés en lien avec le management de Mme E_____. Il avait décidé de clarifier cette situation afin que tout le monde puisse évoluer dans un cadre professionnel bienveillant et propice à la réalisation des objectifs. Il avait confié cette mission à Monsieur F_____ et son équipe de la société G_____ (ci-après : G_____). Cette démarche allait se déployer en trois phases, qui consistaient à questionner la direction, les cadres de _____ et un échantillon représentatif de son personnel.

8) Par courrier du 23 octobre 2019, M. A_____ s'est adressé à la direction des ressources humaines (ci-après : RH) de B_____, par l'intermédiaire d'un syndicat, pour faire part du fait qu'il souffrait depuis plusieurs mois de problèmes de santé liés à son activité professionnelle, dus à un management agressif et non adapté de la part de sa directrice. Il sollicitait un entretien en présence de son représentant syndical afin de pouvoir reprendre son activité dans des conditions acceptables.

9) Le 22 novembre 2019, la directrice des RH de B_____ (ci-après : DRH) lui a fait part de sa surprise quant à son analyse. Seul un médecin était habilité à poser un diagnostic médical, raison pour laquelle une demande d'évaluation avait été adressée au service de santé de l'État de Genève afin que celui-ci analyse le lien éventuel entre l'activité professionnelle et l'atteinte à la santé. En raison de la confidentialité des informations qui pourraient être échangées lors d'un entretien portant sur le management de C_____, M. A_____ ne pouvait pas être reçu avec son représentant syndical. Une séance se tiendrait en revanche préalablement à la reprise de l'intéressé, comme annoncé dans le courrier du directeur général du 9 octobre 2019. Une rencontre préalable uniquement avec elle-même et le directeur général pouvait également être demandée.

10) Par courriel du 27 novembre 2019, le directeur général a informé le personnel de C_____ du fait qu'il avait reçu de nombreux témoignages de satisfaction à travailler avec Mme E_____, alors que peu de personnes avaient souhaité prendre contact avec M. F_____. Les démarches entreprises étaient dès lors modifiées en ce sens qu'un « sondage rapide » et anonyme était proposé en lieu et place. Les résultats dudit sondage seraient par la suite analysés par M. F_____ et le conseil de direction.

11) Le 4 décembre 2019, M. A_____ a contacté M. F_____ pour solliciter un rendez-vous en présence de son représentant syndical.

12) Le 8 décembre 2019, M. F_____ a répondu au précité que son mandat n'avait pas pour objectif de mener un audit, mais de travailler sur les liens et les enjeux de collaboration. Les témoignages collectés lui servaient à mieux comprendre la situation et à proposer l'accompagnement le plus adéquat possible. S'il était prêt à échanger avec lui, il ne lui apparaissait dès lors pas nécessaire de rencontrer son représentant syndical.

13) Les 17 décembre 2019, 7 et 28 janvier 2020, trois ateliers ont été organisés par M. F_____ avec le conseil de direction de C_____.

14) Un entretien a eu lieu le 20 décembre 2019 entre MM. F_____ et A_____, dans un café-restaurant.

15) Par courriel du 27 février 2020, le directeur général a indiqué aux membres du personnel de C_____ qu'il les remerciait de leur participation au « mini-sondage ». Si des maladresses avaient pu être commises, Mme E_____ bénéficiait d'un très large soutien au sein de _____ ses qualités étant reconnues par une majorité d'entre eux. S'agissant de l'absence de M. A_____, Mme E_____, lui-même et la direction RH s'en préoccupaient vivement et tout était mis en œuvre pour trouver une issue positive pour tous. La situation qui avait fait l'objet d'un courriel de sa part en octobre 2019 était dorénavant clarifiée. Il réitérait dès lors sa totale confiance en Mme E_____ et la remerciait d'avoir accepté de collaborer à la recherche de solutions.

16) Le 2 avril 2020, M. A_____ a formé une demande d'investigation à l'encontre de Mme E_____.

Il demandait à ce qu'une enquête administrative soit diligentée en lien avec les atteintes à la personnalité, soit des faits de harcèlement psychologique, dont il avait été victime sur son lieu de travail depuis l'arrivée de la directrice de C_____ au printemps 2018. Plusieurs autres employés avaient été témoins ou victimes des comportements problématiques de la précitée.

Dès son arrivée, sa directrice avait tenu des propos dénigrants ou rabaissants à l'égard de plusieurs membres du personnel ou du conseil de direction de _____. Elle avait également mis en doute publiquement les capacités de certains collaborateurs. Il n'avait pas été la cible directe de Mme E_____ dans un premier temps, mais avait assisté aux mauvais traitements dont avaient été victimes certains collaborateurs, soit notamment la responsable de la coordination de l'enseignement. Alors même que cette collaboratrice avait toujours donné pleine et entière satisfaction, la directrice critiquait son intelligence, ses compétences et lui avait retiré plusieurs responsabilités. Une autre collaboratrice n'avait eu d'autre choix que de démissionner pour ne plus subir ce genre de comportement. Il avait constaté que sa directrice utilisait régulièrement des indications non conformes à la réalité pour justifier ses décisions managériales ou ses critiques. Lors de la découverte début 2019 d'une problématique de différence de caisse, la directrice de C_____ avait décidé de mener sa propre enquête parallèlement à la sienne, portant ainsi atteinte à sa crédibilité. Suite à cela, elle était intervenue systématiquement dans tous les domaines relevant de sa responsabilité, lui rétorquant qu'elle était plus compétente que lui. Elle avait notamment donné des instructions à ses subordonnés, sans l'informer ni le consulter, et prétendait parfois avoir pris des décisions en accord avec lui, ce qui n'était pas le cas. Elle lui avait par ailleurs interdit de valider des factures de plus de CHF 5'000.- sans son accord, contrairement aux directives internes, et lui avait imposé une commission de validation et de surveillance pour le budget alloué à deux services, alors que la gestion desdits budgets était une tâche prévue dans son cahier des charges. Elle lui avait ôté la responsabilité d'un service en le rattachant à un autre

service, prétextant une demande émanant des directeurs desdits services alors que tel n'était pas le cas. Elle avait par ailleurs sollicité de manière régulière et sans l'en avertir le service de comptabilité pour faire procéder à des contrôles des comptes de certains services dont il avait la responsabilité, ce qui avait entraîné un sentiment de méfiance et de mise à l'écart. Elle sollicitait enfin directement le responsable technique pour mandater des travaux ou faire des commandes de matériel sans l'en tenir informé alors qu'il était responsable de cette tâche. En raison de la mise à mal de sa crédibilité professionnelle et se sentant systématiquement entravé dans son activité et ses responsabilités, il avait été progressivement atteint dans sa santé jusqu'à être victime d'une importante décompensation psychique. Il faisait depuis lors l'objet d'un traitement médicamenteux important.

Suite à son incapacité de travail, la directrice de C_____ avait mis en place trois audits dans trois domaines relevant de sa compétence. Dans le cadre de ceux-ci, elle semblait avoir fourni à l'auditrice des explications non conformes à la réalité. Il ressortait par ailleurs desdits audits que Mme E_____ avait demandé à un prestataire de service s'il avait fait l'objet de « contrainte » de sa part ou s'il avait des liens familiaux avec lui. De telles accusations, parfaitement infondées, étaient gravissimes et portaient atteinte à sa réputation professionnelle et à son honneur.

Le consultant externe mandaté par le directeur général qu'il avait pu rencontrer n'avait pas souhaité aborder le comportement de la directrice de C_____ et le climat de travail qui en résultait. Il n'avait d'autre choix que d'introduire cette demande d'investigation, les démarches entreprises jusque-là n'ayant pas abouti, à savoir sa confrontation directe avec sa directrice en avril 2019, la sollicitation de la médiatrice externe avec six de ses collègues et la demande d'entretien avec les RH en présence de son représentant syndical. Pour éviter toute mesure de représailles à l'égard des collaborateurs victimes ou témoins des agissements de la directrice de la C_____, il ne produirait sa liste de témoins que dans le cadre de la procédure d'investigation.

17) Le directeur général a accusé réception de la demande précitée le 27 avril 2020 en l'informant qu'une réponse lui parviendrait au plus tard au milieu du mois de mai 2020.

18) Le 4 mai 2020, M. F_____, au nom de la société G_____, a rendu à l'attention du directeur général un « rapport d'investigation et de coaching de direction ».

À teneur de celui-ci, il ressortait notamment que quatre personnes seulement, ayant préalablement demandé de l'aide à la médiatrice, avaient sollicité un entretien, raison pour laquelle il avait été décidé de lancer un sondage. Ces quatre personnes avaient manifesté leur souffrance et avaient formulé des

reproches et des désaccords tous en lien avec le style de management de la directrice de C_____. Le rapport concluait notamment que la situation particulière vécue au sein de C_____ ne pouvait être imputée uniquement à sa nouvelle directrice, même si son style de « leadership » pouvait gagner en transparence et en collaboration. De manière générale, sur l'ensemble de _____, il n'y avait pas eu d'atteinte à la personnalité comme cela avait été évoqué. Cependant, plusieurs personnes étaient en souffrance. La démarche d'investigation avait permis de libérer la parole au sein du comité de direction ainsi que d'accueillir et de reconnaître les souffrances exprimées. L'arrivée de la nouvelle directrice avait bousculé les habitudes. Son questionnement, son besoin de comprendre, d'analyser et de maîtriser la situation avaient mis une pression supplémentaire sur une équipe déjà en difficulté, même si cela relevait de son rôle de directrice. La situation avait révélé des dysfonctionnements et un manque de cohésion au sein du conseil de direction. Celle-ci avait reconnu que son style pouvait ne pas toujours être adéquat et mal compris ; elle avait pris l'engagement de se montrer plus explicite et transparente. Il y avait un risque de focaliser toute la gestion et le pilotage sur la directrice, de sorte qu'il fallait poursuivre le travail stratégique afin d'ancrer une nouvelle gouvernance plus collégiale et inspirer l'ensemble des filières de ces nouvelles valeurs et manières de diriger _____.

19) Par décision du 25 mai 2020, le directeur général a refusé d'entrer en matière sur la demande d'investigation formée par M. A_____.

La plainte n'était ni infondée ni déposée hors délai. Elle avait en revanche un caractère abusif en ce sens qu'elle était démesurée et inadaptée, non pas au regard de la souffrance vécue par M. A_____, qui n'était pas contestée, mais au regard des conclusions de l'investigation qui avait déjà été entreprise au sein de C_____, des résultats atteints par la démarche mise en place, de la différence d'appréciation entre le ressenti de l'intéressé et la réalité institutionnelle, des multiples occasions manquées de pouvoir mettre les choses à plat et enfin de l'avis du médecin du travail.

Le directeur général avait confié un mandat d'investigation à M. F_____ en vue d'identifier les éventuelles atteintes subies par les membres du personnel dont l'identité ne lui était pas connue. L'enquête générale avait révélé que la directrice de la C_____ était soutenue par une majorité des collaboratrices et collaborateurs et que la plupart des problèmes révélés existaient antérieurement à son arrivée. L'investigation avait conclu qu'il n'y avait pas eu d'atteinte à la personnalité dont l'auteur aurait été la directrice de C_____, même si plusieurs personnes avaient été en souffrance. En revanche, elle avait permis de mettre en évidences des dysfonctionnements et un manque de cohésion au sein de l'équipe du conseil de direction de C_____. Un travail avait été entrepris pour restaurer un climat de bienveillance et pour souder l'équipe. La démarche entreprise après l'interpellation du directeur général par la médiatrice devait être

considérée comme une procédure d'investigation, bien qu'elle ne respectât pas à la lettre les dispositions figurant dans le règlement. Si un membre du personnel se sentait particulièrement touché par le comportement de Mme E_____, il aurait dû à ce moment-là se manifester pour bénéficier de la protection de son employeur, lequel aurait pu adapter la démarche pour ce membre du personnel distinct. Or, personne ne s'était plaint formellement, hormis M. A_____ le 2 avril 2020, soit plus d'un mois après la clôture de la démarche d'investigation du 27 février 2020.

Cette démarche avait révélé l'existence d'une souffrance de certains cadres et des dysfonctionnements du conseil de direction de C_____, lesquels n'étaient pas nécessairement causés par l'arrivée de la nouvelle directrice. Les trois ateliers menés par M. F_____ et le conseil de direction de C_____ avaient permis de libérer la parole de chacun. La situation était dorénavant apaisée et le climat de travail serein.

M. A_____ n'avait pas pu participer à ce travail avec le conseil de direction de C_____ compte tenu de sa longue absence pour maladie. Le fait qu'il ait déposé une plainte et une demande d'investigation démontrait que le conflit entre lui et Mme E_____ était loin d'être résolu. Sans nier sa souffrance, il était étonnant que sa demande survienne seulement le 2 avril 2020, alors qu'il était parfaitement au courant des démarches entreprises entre octobre 2019 et fin février 2020, ainsi que des améliorations adoptées au sein de l'équipe de direction. Ses accusations à l'encontre de la directrice étaient par ailleurs contestées par celle-ci. Dans ces circonstances, l'ouverture d'une procédure d'investigation aurait pour conséquence de réduire à néant les efforts faits jusque-là, d'envenimer le conflit entre lui et Mme E_____ et de rendre impossible un règlement de leurs différends. Elle empêcherait également très probablement le retour au travail de M. A_____, alors qu'un accompagnement de sa reprise par le service de santé de l'État et la DRH était déjà prévu.

Bon nombre des agissements qui étaient reprochés par M. A_____ à Mme E_____ relevaient de la compétence et de la responsabilité de cette dernière. Le conflit avait démarré lorsque l'intéressé avait été chargé de faire la lumière sur un vol présumé dans une caisse de _____. Mme E_____ s'était rendu compte que le précité dépassait ses prérogatives financières, ce qui pouvait être considéré comme une faute professionnelle grave. Dans ces circonstances, il était difficile de reprocher à la directrice d'avoir perdu confiance en son directeur adjoint. Mme E_____ avait donc été contrainte de prendre des mesures pour rétablir de bonnes pratiques en matière de gestion financière de _____, et c'était précisément ces mesures que M. A_____ qualifiait d'atteintes à sa personnalité. Les trois audits réalisés par une personne compétente et indépendante avaient d'ailleurs révélé des lacunes et des insuffisances de gestion, notamment dans la sphère de compétence de M. A_____. La différence de point de vue entre la

manière dont l'intéressé percevait cette situation et l'ensemble des démarches que l'employeur avait déjà entreprises pour régler la problématique globale rencontrée à C_____ présentait un important décalage, ce qui ne pouvait qu'être déploré. L'attitude de M. A_____, qui se positionnait uniquement sous l'angle de l'accusation sans se remettre en question, semblait démontrer que sa souffrance avait pris le pas sur l'idée d'un règlement apaisé du conflit de travail qu'il rencontrait. En acceptant d'ouvrir une nouvelle investigation à l'encontre de Mme E_____, le directeur général violerait sa mission essentielle qui était de protéger l'ensemble du personnel de B_____ en élaborant des solutions constructives pour instaurer et maintenir un climat de travail bienveillant. Sans nier sa souffrance, l'attitude de M. A_____ était déplorée et il était invité à participer à une recherche de solution constructive.

L'employeur avait cherché à discuter de la situation à l'origine de l'absence de M. A_____ à de nombreuses reprises, mais ce dernier n'avait pas informé le directeur général des difficultés qu'il rencontrait avec Mme E_____ et n'avait pas souhaité que son identité soit révélée lorsqu'il avait pris contact avec la médiatrice. Ce n'est que quatre mois après son absence que le service RH avait été informé du fait que celle-ci était probablement liée à des difficultés rencontrées dans sa relation avec la directrice de C_____. L'intéressé avait alors été informé que le service de santé et le directeur général étaient à sa disposition pour en discuter, mais il n'avait jamais donné suite à ses invitations.

Enfin, aucune contre-indication à la reprise des activités de M. A_____ n'avait été signalée par la cellule santé, ce qui semblait signifier que ledit service estimait que les démarches prévues pour accompagner la reprise de l'intéressé étaient adéquates au regard de son état de santé et de sa situation professionnelle.

Une médiation pour résoudre le conflit avec la directrice et permettre le retour de l'intéressé à son poste était proposée.

20) Par courrier du 25 mai 2020, M. A_____ a démissionné, avec effet au 31 août 2020.

21) Par acte mis à la poste le 25 juin 2020, M. A_____ a interjeté recours contre la décision de refus d'entrer en matière du 25 mai 2020 par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant, préalablement, à l'ouverture d'enquêtes, à ce qu'un délai lui soit imparti pour produire sa liste de témoins et à ce qu'il soit ordonné à B_____ de produire le mandat conclu avec M. F_____ et la structure G_____ ainsi que tous les échanges et pièces échangés entre eux entre août 2019 et mai 2020, et principalement à ce que la décision soit annulée, à ce que soit ordonnée l'ouverture d'une procédure d'investigation contre Mme E_____ et à ce que l'autorité intimée soit condamnée en tous les frais et « dépens ».

Lorsque son conseil avait consulté son dossier personnel au siège de C_____, il avait constaté la présence de plusieurs documents mensongers, dont il n'avait jamais eu connaissance, et qui visaient manifestement à lui nuire. Pour le surplus, il a repris et développé les éléments figurant dans sa demande du 2 avril 2020.

Étaient notamment joints au recours les procès-verbaux du conseil de direction de C_____ des 10 et 18 septembres 2019, desquels il ressortait que plusieurs membres avaient critiqué le contenu des trois rapports d'audits commandités par la directrice de C_____, tant sur la forme que le fond, ainsi que le fait qu'il était problématique que M. A_____ n'ait pas pu faire d'observations et de remarques sur ceux-ci.

22) Dans ses observations du 28 août 2020, B_____ a conclu à l'irrecevabilité du recours de M. A_____, compte tenu de son absence d'intérêt actuel à ce que la décision litigieuse soit annulée. Subsidiairement, le recours devait être rejeté.

Le directeur général disposait, à teneur des dispositions règlementaires, d'une marge d'appréciation pour décider d'entrer en matière ou non sur une demande d'investigation formée par un membre du personnel contre un autre membre du personnel. En étudiant de manière détaillée les circonstances du cas d'espèce, il avait relevé l'existence de cinq motifs précis qui, cumulés entre eux, lui avaient permis d'arriver à la conclusion que la demande d'investigation formée par le recourant n'était ni infondée ni déposée hors délai, mais qu'elle était en revanche abusive. La décision litigieuse avait fait l'objet d'une pesée attentive des intérêts et le directeur général n'avait commis aucun excès ou abus du pouvoir d'appréciation. Ce n'était pas parce qu'une procédure formelle existait qu'elle devait forcément être engagée. Si le recourant avait formulé sa demande en automne 2019 ou au début de l'année 2020, la mise en œuvre de cette démarche ne lui aurait pas été refusée et le directeur général serait intervenu pour assurer sa participation à la démarche mise en place par M. F_____. Il n'était pas compréhensible qu'il ait gardé l'anonymat si longtemps, tout en restant difficilement joignable parce qu'en arrêt maladie, pour finalement révéler au directeur général son vécu et ses attentes. Sa demande était abusive pour les raisons développées dans la décision litigieuse.

23) Dans sa réplique du 8 octobre 2020, le recourant a persisté dans son recours, réitérant ses demandes d'actes d'instruction.

L'autorité intimée relevait que plusieurs propos tenus selon M. A_____ devant témoins étaient invraisemblables ou non prouvés, alors même que le directeur général avait précisé refuser d'entrer en matière sur sa demande d'investigation et d'entendre des témoins. Il avait été atteint dans sa santé et sa personnalité en raison du comportement de sa directrice, et n'avait eu d'autre

choix que de mettre fin aux rapports de travail du fait que sa hiérarchie n'entendait pas rétablir une situation conforme au droit.

Depuis que la décision litigieuse avait été rendue, une assistante de direction s'était retrouvée en incapacité de travail en raison du comportement de Mme E_____. Elle s'était adressée aux RH de l'autorité intimée afin de faire part des graves problèmes rencontrés avec la directrice et avait formulé une demande de mobilité interne afin de ne plus travailler avec elle.

24) Le 12 octobre 2020, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 155 al. 3 du règlement interne sur le personnel de la B_____ du 6 février 2017 (ci-après : le règlement) ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Il convient, à titre préalable, d'examiner la qualité pour agir du recourant, l'autorité intimée invoquant l'absence d'intérêt actuel de celui-ci à faire annuler la décision litigieuse.

a. Selon l'art. 60 al. 1 let. b LPA, a qualité pour recourir, notamment toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié.

b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation ou la modification de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_865/2019 du 14 avril 2020 consid. 3.2 Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, p. 459 n. 1367 ; Jacques DUBEY/ Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, p. 734 n. 2084 ; Pierre MOOR/ Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, p. 748 n. 5.7.2.3). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1) ; si l'intérêt s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1) ou déclaré irrecevable si l'intérêt actuel faisait déjà défaut au moment du dépôt du recours (ATF 139 I 206 consid. 1.1 ; ATA/629/2020 du 30 juin 2020). La condition de l'intérêt actuel fait défaut lorsque, par exemple, la décision ou la loi est révoquée ou annulée en cours d'instance (ATF 111 Ib 182 consid. 2 p. 185), la décision

attaquée a été exécutée et a sorti tous ses effets (ATF 125 II 86 consid. 5b). Il en va de même en cas de recours contre la décision de remise en état lorsque l'objet de la contestation porte sur un bâtiment dont le recourant n'est plus propriétaire et que le nouveau propriétaire, qui n'a pas recouru contre l'arrêt attaqué, a indiqué s'y soumettre (arrêt du Tribunal fédéral 1C _495/2014 du 23 février 2015 consid. 1.3).

c. La chambre de céans a déjà jugé que l'intérêt actuel au recours subsistait malgré la fin des rapports de service – comme en l'espèce du fait de la démission de l'intéressé pour le 31 août 2020 – dans des cas similaires, le recourant étant membre du personnel de l'État au moment des faits litigieux susceptibles de constituer une atteinte à sa personnalité. Il a notamment été relevé que le constat éventuel d'une atteinte est, par sa fonction réparatrice, un moyen d'y remédier et, dans l'hypothèse du constat d'une atteinte illicite à sa personnalité peut, le cas échéant, en outre, ouvrir la voie de la réparation d'éventuels préjudices (ATA/845/2019 du 30 avril 2019 consid. 1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 2 ; ATA/728/2016 du 30 août 2016).

3) Au vu de la jurisprudence précitée, il apparaît que le recourant dispose d'un intérêt actuel à obtenir l'annulation ou la modification de la décision litigieuse. Cette appréciation est d'autant plus confirmée qu'à teneur de l'art. 154 al. 4 du statut, l'action tendant à l'ouverture d'une procédure d'investigation se prescrit par deux ans à compter de la survenance des derniers faits constitutifs d'une atteinte à la personnalité ou trois mois à compter de la cessation des rapports de travail, ce qui démontre bien qu'une telle action peut être intentée même après la fin des rapports de service.

Par conséquent, l'intéressé a un intérêt digne de protection à la modification de la décision litigieuse et dispose ainsi toujours de la qualité pour recourir au moment du prononcé du présent arrêt. Le recours sera dès lors également déclaré recevable de ce point de vue également.

4) Le recourant sollicite divers actes d'instruction, soit la production du contrat de mandat conclu entre C_____ et la société G_____, représentée par M. F_____, et les différents échanges intervenus entre eux, ainsi que son audition et celles de témoins.

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 de produire des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1). L'art. 29 al. 2 Cst. n'exclut pas une appréciation anticipée des preuves. L'autorité peut ainsi refuser une mesure probatoire lorsque celle-ci ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves déjà administrées, qu'elle tient pour acquis (ATF 145 I 167

consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit à une audition orale (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1).

b. En l'espèce et compte tenu de l'issue du litige, la chambre de céans considère qu'elle dispose d'un dossier complet, lequel comprend notamment les écritures des parties et les pièces produites à leur appui. Il ne sera dès lors pas fait droit à la requête du recourant.

5) Le recourant reproche à l'autorité intimée d'avoir refusé d'entrer en matière sur sa demande de procédure d'investigation à l'encontre de la directrice de C_____ qu'il accuse d'avoir commis des atteintes à sa personnalité.

6) a. Selon l'art. 18 al 1 de la loi_____, les conditions d'engagement, les droits et les devoirs, les conditions de fin de mandat et, le cas échéant, de retour à leur activité antérieure de la directrice générale ou du directeur général et des autres membres du conseil de direction ainsi que les conditions de leur révocation sont fixées par règlement du Conseil d'État. Pour le surplus, les membres du conseil de direction sont soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

b. Selon l'art. 1 du règlement, ce dernier régit les rapports de travail entre B_____ et son personnel (al. 1). Le personnel de B_____ est composé du personnel d'enseignement et de recherche, du personnel administratif et technique et des membres du conseil de direction (al. 2).

7) a. B_____ a prévu une procédure relative à la protection de la personnalité de son personnel. L'art. 7 du règlement prévoit ainsi que dans les rapports de travail, B_____ protège et respecte la personnalité et la vie privée des membres de son personnel et prend à cet effet toutes mesures utiles aux fins de prévention et d'information (al. 1). En particulier, elle veille à ce que les membres de son personnel soient traités équitablement, à l'abri de tout harcèlement psychologique ou sexuel, et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. Elle prend à cet effet toutes les mesures utiles aux fins de prévention et d'information (al. 2). Pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle des membres de son personnel, elle prend des mesures pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte, conformément aux art. 138 et suivants dudit règlement (al. 3).

b. Selon l'art. 138 al. 1 du règlement, le chapitre 1 du titre III relatif à la procédure et au contentieux, et intitulé « protection de la personnalité », s'applique

aux rapports entre les membres du personnel (let. a) et entre les membres du personnel et la directrice ou le directeur d'école, ou la directrice générale ou le directeur général (let. b). Il ne s'applique pas aux rapports entre les membres du personnel et les étudiants ou les tiers (art. 138 al. 2 du règlement).

Constitue une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, notamment toute atteinte à la santé physique et psychique, à l'intégrité morale, à la considération sociale, à la jouissance des libertés individuelles ou à la sphère privée. Le plagiat est à ce titre constitutif d'une atteinte à la personnalité (art. 139 al. 1 du règlement). Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés 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. 139 al. 2 du règlement).

c. Selon l'art. 153 du règlement, la procédure d'investigation a pour buts d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non (al.1). Elle n'est ouverte qu'aux conditions de l'art. 154 du règlement à l'encontre des auteurs d'atteintes à la personnalité présumés (al. 2). À son issue, la directrice générale ou le directeur général prend une décision et si nécessaire, des sanctions disciplinaires, conformément aux art. 161 et suivants du règlement (al. 3). Dans le cas où il existe des « mesures » tangibles d'infraction grave aux devoirs de service, la médiatrice ou le médiateur peut recommander à la directrice générale ou au directeur général d'ouvrir une investigation contre la ou le responsable d'infraction (al. 4).

À teneur de l'art. 154 du règlement, la procédure d'investigation est ouverte par le dépôt d'une plainte écrite, datée et signée, adressée à la directrice générale ou au directeur général par le plaignant. Elle contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé de l'atteinte (al. 1). La procédure peut également être ouverte d'office par la directrice générale ou le directeur général en cas de suspicion d'atteinte à la personnalité d'un membre du personnel (al. 2). Lorsque la procédure d'investigation est précédée d'une tentative de médiation, la plainte doit, sous peine de forclusion, être déposée dans les deux mois à compter de la notification de la fin de la médiation (al. 3). L'action se prescrit par deux ans à compter de la survenance des derniers faits constitutifs d'une atteinte à la personnalité ou trois mois à compter de la cessation des rapports de travail (al. 4).

L'art. 155 du règlement précise que la directrice générale ou le directeur général conduit la procédure et statue par voie de décision (al. 1). Elle ou il examine d'office la recevabilité de la plainte (al. 2). Elle ou il peut refuser d'entrer en matière, notamment lorsque la plainte est manifestement abusive, non fondée ou déposée hors délai. Dans ce cas, elle ou il rend une décision de non-entrée en matière notifiée tant au plaignant qu'à la personne mise en cause. La décision de non-entrée en matière est sujette à recours à la chambre administrative (al. 3). Elle

ou il peut en tout temps conseiller aux parties de procéder à une médiation au sens des art. 150 et suivants du règlement. Dans ce cas, la procédure d'investigation et la prescription restent suspendus jusqu'à ce qu'une partie renonce à la médiation ou jusqu'à la communication de la fin de la médiation (al. 4).

À teneur de l'art. 150 du règlement, la médiation est un processus confidentiel et volontaire de traitement des conflits, durant lequel les intéressés, soutenus par une médiatrice indépendante ou un médiateur indépendant, tentent de trouver une solution acceptable pour tous en vue de poursuivre la relation de travail dans un esprit de respect durable et mutuel (al. 1). La médiatrice ou le médiateur met en place le processus de médiation sur demande de la personne requérante, de la directrice générale ou du directeur général, de la directrice ou du directeur d'école ou les RH et après avoir obtenu l'accord des intéressés (al. 2).

d. Lorsque la directrice générale ou le directeur général ouvre une investigation, elle ou il mandate une enquêtrice ou un enquêteur externe et indépendant, qualifié pour ce type de cause, en vue de l'établissement des faits (art. 156 al. 1 du règlement). Il ou elle informe sans délai les parties de l'ouverture de l'investigation et du nom de l'enquêtrice ou de l'enquêteur désigné (art. 156 al. 2 du règlement).

L'enquêtrice ou l'enquêteur a pour mission principale d'établir les faits en réunissant les renseignements utiles, conformément à la LPA (art. 157 al. 1 du statut). L'instruction de la plainte doit en principe être menée à terme dans les trente jours suivant la première audition (art. 157 al. 2 du statut).

À teneur de l'art. 160 du règlement, au terme de l'investigation, le rapport est communiqué aux parties (al. 1). Chaque partie peut s'exprimer par écrit sur le rapport dans les trente jours suivant sa réception (al. 2). La directrice générale ou le directeur général statue ensuite à bref délai (al. 3). Si la directrice générale ou le directeur général envisage de prendre des sanctions disciplinaires, les dispositions du chapitre 2 sur les sanctions disciplinaires sont applicables (al. 4).

8) L'autorité intimée considère que la demande d'investigation formée par le recourant n'est ni infondée ni n'a été déposée hors délai, mais qu'elle serait démesurée et inadaptée, soit abusive, au regard des conclusions de l'investigation qui avait déjà été entreprise au sein de C_____, des résultats atteints par la démarche mise en place, de la différence d'appréciation entre le ressenti de l'intéressé et la réalité institutionnelle, des multiples occasions manquées par celui-ci de pouvoir mettre les choses à plat et enfin de l'avis du médecin du travail.

Le recourant expose que la directrice de C_____ a mis à mal sa crédibilité professionnelle en l'entravant systématiquement dans son activité et ses responsabilités, ce qui avait progressivement causé une atteinte à sa santé jusqu'à

une décompensation psychique. Après la découverte de la problématique des différences de caisse, la directrice de C_____ était intervenue systématiquement dans tous les domaines relevant de sa responsabilité, lui rétorquant qu'elle était plus compétente que lui. Elle avait notamment donné des instructions à ses subordonnés, sans l'informer ni le consulter, lui avait interdit de valider des factures de plus de CHF 5'000.- sans son accord et lui avait imposé une commission de validation et de surveillance pour le budget alloué à deux services, alors que la gestion desdits budgets était une tâche prévue dans son cahier des charges. Elle lui avait également ôté la responsabilité d'un service en le rattachant à un autre service, et avait fait procéder de manière régulière à des contrôles des comptes de certains services dont il avait la responsabilité. À la suite de son incapacité de travail, la directrice de C_____ avait mis en place trois audits dans trois domaines relevant de sa compétence et avait fourni à l'auditrice des explications non conformes à la réalité. Elle avait enfin demandé à un prestataire de service s'il avait fait l'objet de « contrainte » de la part du recourant ou s'il avait des liens familiaux avec lui. De telles accusations, parfaitement infondées, étaient gravissimes et portaient atteinte à sa réputation professionnelle et à son honneur.

L'autorité intimée considère pour sa part que bon nombre des agissements reprochés par le recourant à la directrice de C_____ relevaient de la compétence et de la responsabilité de cette dernière. Lorsque le recourant avait été chargé de faire la lumière sur un vol présumé dans une caisse de _____, la directrice de C_____ s'était rendue compte que le précité dépassait ses prérogatives financières, ce qui pouvait être considéré comme une faute professionnelle grave. Dans ces circonstances, il était difficile de reprocher à celle-ci d'avoir perdu confiance en son directeur adjoint. Elle avait été contrainte de prendre des mesures pour rétablir de bonnes pratiques en matière de gestion financière de _____, et c'était précisément ces mesures que le recourant qualifiait d'atteintes à sa personnalité. Les trois audits réalisés avaient d'ailleurs révélé des lacunes et des insuffisances de gestion, notamment dans la sphère de compétence du recourant.

Il ressort ainsi du dossier qu'il existait un conflit important et latent entre la directrice de C_____ et le recourant, lorsque ce dernier travaillait encore au sein de _____, ce que les parties ne contestent pas. À ce stade, il ne peut être établi à satisfaction si les agissements de la directrice relevaient uniquement de ses prérogatives et étaient justifiés par les circonstances, ou si le recourant a effectivement, comme il le prétend, subi des atteintes injustifiées à sa personnalité. La question présentement litigieuse n'est toutefois pas de déterminer si tel a été le cas, mais uniquement de savoir s'il devait être entré en matière sur la demande d'investigation formée par le recourant, ce qui ne préjuge en rien le résultat et les conclusions d'une telle procédure. Or, dès lors qu'il ne peut être exclu l'existence d'atteintes au droit de la personnalité du recourant, la requête du recourant n'apparaît pas manifestement infondée ni abusive.

Contrairement à ce que prétend l'autorité intimée, les démarches entreprises après l'interpellation du directeur général par la médiatrice ne peuvent être considérées comme une procédure d'investigation. D'une part, comme le relève l'intimée elle-même, ces démarches ne respectaient pas les dispositions sur la procédure d'investigation figurant dans le règlement. D'autre part, il ressort notamment du rapport d'investigation et de coaching de direction du 4 mai 2020 et des échanges de courriels entre M. F_____ et le recourant de décembre 2019 que les démarches entreprises sous l'impulsion du directeur général n'avaient pas tant pour but d'établir et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité à l'encontre d'un membre du personnel étaient réalisés ou non – comme le prévoient les art. 153 ss du règlement relatifs à la procédure d'investigation – mais bien plutôt de mener une investigation et un accompagnement, sous la forme d'un coaching, de la directrice de C_____, en travaillant sur les liens et les enjeux de collaboration. Les démarches envisagées ont par ailleurs été rapidement modifiées pour prendre la forme d'un « sondage rapide » et de trois ateliers avec l'équipe de direction. Enfin, le recourant n'a pas participé à ces différentes démarches – si ce n'est lors d'une entrevue informelle dans un café-restaurant –, compte tenu de son incapacité de travail depuis le mois de mai 2019.

Il sera relevé que d'autres membres du personnel de C_____ ont fait état, durant l'année 2019, d'atteintes à leur personnalité de la part de leur directrice. Si le rapport d'investigation et de coaching de direction du 4 mai 2020 conclut effectivement à l'absence « de manière générale, sur l'ensemble de _____ » d'atteintes à la personnalité, cette formulation quelque peu alambiquée ne saurait suffire à exclure l'existence de potentielles atteintes au détriment d'une ou plusieurs personnes en particulier. Le recourant a par ailleurs fait état dans son recours – bien qu'il n'en apporte effectivement aucune preuve formelle – d'une problématique entre la directrice de C_____ et une collaboratrice, ayant semble-il amené cette dernière à solliciter récemment sa mobilité.

L'autorité intimée semble par ailleurs tenir un raisonnement contradictoire lorsqu'elle reproche au recourant d'avoir tardé à formuler sa demande de procédure d'investigation, tout en relevant que ladite demande n'a pas été formée hors délai. Ce nonobstant, il sera relevé qu'il ne peut être fait grief au recourant d'avoir formé sa demande du 2 avril 2020 plus d'un mois après la clôture de la « démarche d'investigation » le 27 février 2020 alors même que le rapport relatif à ladite démarche n'a été rendu que le 4 mai 2020. Par ailleurs, il peut difficilement lui être reproché de ne pas avoir souhaité que son identité soit révélée lorsqu'il a pris contact avec la médiatrice ou d'avoir attendu près de quatre mois pour indiquer que son absence était liée aux difficultés rencontrées avec sa directrice, compte tenu d'une éventuelle peur de représailles suite à la dénonciation d'une supérieure hiérarchique et des problèmes de santé que le recourant indique avoir rencontrés.

En outre, l'allégation selon laquelle le service de santé, sollicité pour accompagner la reprise du recourant lorsque celle-ci était encore envisagée – soit avant sa démission –, n'aurait signalé aucune contre-indication à la reprise des activités du recourant n'est pas prouvée. Même si c'était le cas, cet élément ne permettrait pas non plus d'exclure l'existence d'atteintes à la personnalité du recourant survenues, d'après celui-ci, entre le début de l'année 2019 et le début de son incapacité de travail.

Enfin, s'il peut être compréhensible que l'autorité intimée soit réticente à l'idée de mettre en place une procédure visant à nouveau la directrice de C_____, alors qu'un travail important tendant à améliorer la communication et la collaboration au sein de _____ a été réalisé avec le concours de la société G_____ dès octobre 2019, cela ne justifie pas pour autant le refus d'entamer la procédure d'investigation sollicitée, laquelle est prévue par le règlement et porterait sur des faits antérieurs auxdites améliorations. Pour le surplus, au vu de la démission du recourant, l'argument relatif à l'empêchement que causerait une telle procédure à son retour au travail n'a plus lieu d'être.

Compte tenu de ce qui précède, la requête du recourant ne pouvait être considérée comme étant manifestement infondée ou hors délai – ce que reconnaît d'ailleurs explicitement l'autorité intimée – ni même abusive. En l'absence d'une des conditions énumérées à l'art. 155 al. 3 du règlement ou de toute autre motif assimilable, le directeur général devait entrer en matière sur celle-ci. En s'abstenant de le faire, ce dernier a violé le principe de la légalité (art. 5 al. Cst).

9) Par conséquent, le recours sera admis et la décision du directeur général de B_____ du 25 mai 2020 sera annulée. La cause sera renvoyée au directeur général, charge à ce dernier d'ouvrir une procédure d'investigation afin de déterminer si le recourant a subi une atteinte à sa personnalité lorsqu'il travaillait au sein de C_____. Cet examen ne saurait en effet avoir lieu au stade du recours devant la chambre de céans, cette dernière ne devant pas, sans motif particulier, se substituer aux autorités chargées ordinairement de l'instruction. Une procédure de médiation au sens du règlement n'apparaît pour le surplus pas réalisable compte tenu du fait que le recourant ne fait plus partie du personnel de C_____ et que ladite procédure ne permettrait ainsi pas d'aboutir à la poursuite de la relation de travail dans un esprit de respect durable et mutuel comme le vise l'art. 150 al. 1 du règlement.

10) Vu l'issue de la procédure, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée au recourant qui obtient gain de cause (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 juin 2020 par Monsieur A_____ contre la décision du directeur général de B_____ du 25 mai 2020 ;

au fond :

l'admet ;

annule la décision du directeur général de B_____ du 25 mai 2020 ;

renvoie le dossier au directeur général B_____ pour qu'il ouvre une procédure d'investigation ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Monsieur A_____, à la charge de la B_____ ;

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 Christian Bruchez, avocat du recourant, ainsi qu'à B_____

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme Lauber, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
F. Scheffre	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :