RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2036/2003-IEA **ATA/790/2005**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 22 novembre 2005

dans la cause

Madame X_____
représentée par Me Olivier Wasmer, avocat

contre

DÉPARTEMENT DE L'INTÉRIEUR, DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT

EN FAIT

1. Née le _____, Mme X_____ (ci-après : Mme X_____ ou la demanderesse) domiciliée à Meyrin, a été engagée en qualité d'auxiliaire par l'office du personnel de l'Etat (ci-après : l'OPE) en date du 29 juillet 2002.

   Mme X_____ était affectée à la direction de la division des exploitations et de l'intervention (ci-après : la direction), qui relève du département de l'intérieur, de l'agriculture et de l'environnement (ci-après : DIAE). Cette activité, à 100% soit 40 heures par semaine, devait commencer le 1er août 2002 et se terminer le 31 juillet 2003.

2. Le 11 octobre 2002, le secrétariat général du DIAE a fait parvenir une note à M. Z_____, directeur de la division des exploitations et de l'intervention ainsi qu'écotoxicologue cantonal. Il lui appartenait de préparer un entretien périodique avec Mme X_____ afin d'évaluer cette dernière après trois mois d'activité.

3. Simultanément, un incident a opposé Mme X_____ à M. Z_____ ainsi qu'à Mme Y_____, administratrice de la division des exploitations et de l'intervention.

   Le 11 octobre 2002, M. Z_____ avait confié à Mme X_____ un brouillon de lettre contenant une mise en demeure, destinée au propriétaire des « M_____ ». Le mercredi 16 octobre 2002, il avait demandé à cette dernière si cette lettre était partie. Elle lui avait répondu affirmativement, la confondant avec deux plis précédents. Le brouillon de la dernière lettre était restée au dossier, avec une note de la main de Mme X_____ indiquant : à faire partir le 14 octobre 2002.

   A teneur de la note de Mme Y_____, il s'agissait d'une faute professionnelle grave, qui engageait la responsabilité de l'Etat.

4. Selon le document préparé en vue de l'entretien périodique du 21 octobre 2002, Mme X_____ oubliait de faire le travail qui lui était demandé et arrivait souvent en retard. Elle se fâchait lorsqu'on lui faisait une remarque, commettait des erreurs d'orthographe et ne distinguait pas les priorités. A la question « Comment envisagez-vous l'avenir de la collaboratrice évaluée au sein de l'entreprise (sic) Etat ? », sa hiérarchie a répondu : « Nous nous sentons obligés de terminer les rapports de service ».

5. Le 22 octobre 2002, Mme X_____ s'est déterminée par écrit quant à l'entretien périodique de la veille. Elle avait pris bonne note des remarques de

M. Z_____ ainsi que de celles de Mme Y_____ et souhaitait pouvoir travailler dans un autre service au sein du DIAE pour un autre département.

6. Le même jour, Mme X_____ s'est encore adressée au président de ce département. Elle avait oublié d'envoyer une lettre le 11 octobre 2002, concernant les « M_____ ». Il s'agissait d'un acte involontaire, dont on voulait lui faire porter l'entière responsabilité. Elle avait dû subir des remarques humiliantes lors de l'entretien et le document préparé comportait déjà la mention « Nous nous sentons obligés de terminer les rapports de service ». M. Z_____ avait eu un comportement déplacé, les « mains baladeuses » adoptant une attitude intolérable et irrespectueuse parce qu'il avait été son supérieur hiérarchique. Mme X_____ a terminé sa lettre en exposant qu'elle souhaitait travailler dans un autre service ou département au sein de l'Etat.

7. Le 30 octobre 2002, le secrétaire général du DIAE, a informé le conseil de Mme X_____ que le contrat de travail de cette dernière serait honoré jusqu'à son échéance, qu'elle serait affectée comme secrétaire au sein du service des contrôles de l'assainissement dès son rétablissement et une nouvelle évaluation de ses prestations serait accomplie trois mois après la reprise de son activité. Enfin, elle ne subirait pas de « pénalité financière » du fait de ses absences.

8. Le 4 novembre 2002, Mme X_____ s'est vue remettre le cachier des charges du poste qui lui était destiné et elle a été présentée aux personnes avec lesquelles elle pourrait travailler. Le 4 novembre 2002 toutefois, elle a décliné cette proposition.

9. Le 8 novembre 2002, le DIAE a pris acte du refus de Mme X_____ d'occuper le poste qui lui avait été proposé et lui en a offert un second au sein des services juridique de l'environnement et de gestion des déchets. A nouveau, le cahier des charges lui a été fourni.

Le 11 novembre 2002, Mme X_____ a fait savoir qu'elle ne se rendrait pas à l'entretien prévu, car elle était toujours « en arrêt maladie ».

Le 21 novembre 2002, le conseil de Mme X_____ a indiqué au DIAE que celle-ci déclinait également la seconde offre qui lui était faite.

10. Le 27 novembre 2002, le DIAE a informé Mme X_____ que d'autres démarches seraient accomplies lorsqu'elle remettrait un certificat médical de reprise de travail.

11. Le 27 décembre 2002, le DIAE a offert un dernier poste à Mme X_____ au service cantonal de l'énergie. Le 16 décembre 2002, le conseil de Mme X_____ a répondu au DIAE que cette dernière était toujours en incapacité totale de travail, qu'elle attendait l'établissement d'un

certificat attestant de ses capacités professionnelles ainsi que le versement d'une indemnité compensatoire.

12. Le 5 février 2003, le DIAE a informé Mme X_____ qu'elle s'était vu proposer trois places de travail et qu'il n'y avait pas lieu de lui verser une indemnité. Un certificat serait établi à la fin des relations de travail et elle allait être convoquée par l'un des médecins-conseil du service de santé du personnel de l'Etat (ci-après : le médecin-conseil).

Le 18 mars 2003, le DIAE a relevé que Mme X_____ ne s'était pas présentée au médecin-conseil de l'Etat, malgré le report du 1er rendez-vous à sa propre demande. Enfin, son droit au salaire était suspendu à compter du 28 décembre 2002.

13. Le 14 mai 2003, Mme X_____ a déposé une « plainte » auprès de l'OPE, concluant à la condamnation de l'Etat au versement d'une indemnité de CHF 100'000.- à titre de réparation pour discrimination sexuelle, d'une seconde à hauteur de CHF 50'000.- à titre de réparation du tort moral, au versement de ses salaires de mars à juin 2003, au prononcé d'une sanction à l'égard de M. Z_____ ainsi que de Mme Y_____ et de M. W_____.

14. Le 27 mai 2003, l'OPE a décidé l'ouverture d'une enquête interne.

15. Le 14 juillet 2003, une première audience d'enquête interne a été ordonnée. Mme Y_____ et M. Z_____ étaient présents. Mme X_____ et M. W_____ faisaient défauts. Les enquêteurs ont constaté que la demanderesse devait quitter définitivement l'Etat de Genève à la date du 31 juillet 2003 et que l'enquête serait dès lors close de ce seul fait.

Le 30 juillet 2003, Mme X_____ a déposé une demande en paiement au greffe de la juridiction des Prud'hommes. Elle y conclut à ce que le Tribunal administratif condamne l'Etat de Genève au paiement d'une indemnité à hauteur de CHF 30'970,20 au titre de réparation du harcèlement sexuel dont elle a été victime et au paiement d'une seconde indemnité à hauteur de CHF 50'000.- au titre de réparation du tort moral.

16. Le 10 septembre 2003, l'OPE a communiqué à Mme X_____ et à M. Z_____ la fin de l'enquête pour les motifs précités.

17. Mme X_____ a exposé qu'elle avait été la victime des agissements de M. Z_____, qui recherchait constamment des contacts physiques avec elle et lui envoyait par téléphone mobile des messages déplacés, utilisant l'expression « mon petit chat », l'embrassant « très fort » ou l'invitant à « venir jouer avec sa flûte ». De surcroît, M. Z_____ était connu pour ce genre de procédé, qu'il avait déjà adopté à l'égard de deux de ses précédentes secrétaires. Au mois d'octobre 2002, Mme X_____ s'était vu reprocher une faute, à propos d'une

lettre qui n'avait pas été envoyée, alors que la responsabilité incombait à son supérieur hiérarchique M.. Z_____. Lors de l'entretien d'évaluation du 21 octobre 2002, on lui avait refusé un mouchoir alors qu'elle fondait en larmes et MM. Z_____ et W_____, de même que Mme Y_____ l'avaient contrainte à rester assise, l'empêchant physiquement de se rendre aux toilettes. La demanderesse avait été gravement perturbée par le comportement de M. Z_____ et s'était retrouvée en incapacité totale de travail pour dépression grave.

18. Le 29 janvier 2004, l'OPE a répondu à la demande. Mme X_____ avait commis une faute professionnelle en n'envoyant pas un important courrier de mise en demeure « aux M_____ ». Elle avait reconnu sa faute et s'en était excusée. De surcroît, en trois mois de collaboration, elle était arrivée à 17 reprises en retard, soit après 09h00, sans compter deux semaines d'absence pour cause de maladie et d'accident professionnel, une semaine de présence à mi-temps pour cause de maladie et cinq visites médicales avant de se rendre à son poste de travail. Elle commettait de fréquentes fautes d'orthographe, n'acceptait pas les remarques et était incapable de définir des priorités.

Lors de l'entretien du 21 octobre 2002, Mme X_____ avait pu s'exprimer à plusieurs reprises et n'avait pas été retenue contre sa volonté. Le 22 octobre 2002, Mme X_____ avait pu faire valoir son point de vue par écrit. Dès ce jour, et jusqu'à l'échéance du contrat de travail, soit pendant plus de neuf mois, elle avait été absente de son lieu de travail.

S'agissant du reproche de harcèlement sexuel, il convenait de rappeler que M. Z_____ avait été absent jusqu'au 23 août 2002. Il n'avait donc pas rencontré la demanderesse sur son lieu de travail avant le lundi 26 août. Durant le laps de temps de sept semaines qui s'en était suivi, M. Z_____ ne s'était pas trouvé souvent en présence de Mme X_____. Selon un constat d'huissier établi le 7 février 2003, 29 messages avaient été envoyés par Mme X_____ à M. Z_____ entre le 9 et le 20 octobre 2002. 11 avaient été reçus après 19h00 dont un à 01h59. Ils comportaient des expressions comme « le petit chat vous aime bien et vous envoie une bise » ou « le petit chat vous souhaite une belle journée ensoleillée et reposante ».

M. Z_____ contestait totalement les faits qui lui étaient reprochés. Enfin, l'Etat de Genève avait pris toutes dispositions utiles, en tant qu'employeur, pour prévenir et traiter les atteintes à la personnalité.

L'Etat de Genève (ci-après : l'Etat) conclut à la comparution personnelle des parties, à ce que le tribunal déclare irrecevable la demande de Mme X_____ en paiement d'une indemnité de CHF 50'000.- au titre de réparation du tort moral et à ce qu'elle soit déboutée de toutes ses conclusions.

19. Le 15 avril 2004, la demanderesse a répliqué. Elle contestait toute faute s'agissant de la lettre de mise en demeure aux « M_____" ; il appartenait à M. Z_____ de contrôler le travail qu'elle faisait. Elle était certes arrivée à quelques reprises vers 09h15 au lieu de 09h00 , mais le fait de se rendre chez le médecin ne pouvait être considéré comme un manquement aux devoirs professionnels.

Mme X_____ était vue par ses supérieurs hiérarchiques comme une bonne secrétaire aussi longtemps qu'elle avait accepté de « faire la bise » à M. Z_____ le matin. Dès qu'elle avait exprimé sa désapprobation quant aux manières familières de ce dernier, elle avait été discréditée. Si vraiment elle avait commis de nombreuses fautes de service, l'Etat de Genève ne lui aurait pas proposé trois autres emplois pour qu'elle honore son contrat de travail jusqu'à l'échéance de celui-ci. De surcroît, les trois postes proposés étaient au DIAE, département dans lequel M. Z_____ avait de nombreux amis.

M. Z_____ était rentré de vacances le lundi 23 août 2002. Il avait dès lors disposé de deux mois pour harceler la demanderesse. Dès que ce dernier était en présence de celle-ci, son attitude était déplacée. Mme X_____ n'avait fait que répondre aux messages envoyés par M. Z_____.

D'autres anciennes secrétaires de celui-ci avaient d'ailleurs été victimes de son comportement à leur égard, comme Mmes V_____ et U_____.

L'Etat ne contestait pas la recevabilité des conclusions de Mme X_____ en paiement d'une indemnité fondée sur l'article 5 alinéa de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1985 (LEg- RS 151.1) et le Tribunal administratif devait se déclarer compétent s'agissant de l'indemnité pour tort moral, dès lors qu'il l'était pour l'autre prétention.

Mme X_____ conclut préalablement à l'apport de la procédure pénale n° P/17295/2003 et à ce que M. Z_____ produise ses factures détaillées de téléphone portable pour les mois de septembre et d'octobre 2002. Au fond, elle persiste dans ses premières conclusions.

20. Par ordonnance du 8 septembre 2004, la Chambre d'accusation du canton de Genève a rejeté le recours interjeté par Mme X_____ contre la décision de classement prise le 24 mai 2004 par M. le Procureur général dans la procédure précitée.

Mme X_____, selon les déclarations de son propre médecin-traitant, avait montré des symptômes de troubles psychosomatiques dès le mois de mars 2002, soit avant son engagement par l'Etat. Quant aux témoins entendus par la police, aucun d'entre eux n'avait confirmé les allégations de la plaignante vis-à-vis des mis en cause. Enfin, s'il fallait admettre que les troubles attestés avaient

bien été provoqués par les mis en cause, ils pouvaient être qualifiés tout au plus de lésions corporelles simples. Or, la plaignante avait agi hors du délai de plainte, car elle disposait dès le 17 mars 2003, date de l'établissement d'un certificat médical par sa psychothérapeute, de tous les éléments utiles pour ce faire alors que sa plainte ne datait que du 6 novembre de la même année.

21. Il ressort du dossier constitué par le Ministère public les éléments suivants, utiles à la résolution du litige :

a. Entendue le 13 janvier 2004, Mme X_____ a déclaré confirmer les termes de la plainte qu'elle avait déposée le 6 novembre 2003 contre M. Z_____ et Mme Y_____. Elle était tombée en dépression du fait du mobbing qu'elle avait subi de la part de ces deux personnes ainsi que du harcèlement à caractère sexuel de M. Z_____. Elle avait déjà subi de telles avances 7 ou 8 ans auparavant alors qu'elle travaillait dans une banque. Elle avait été coincée dans la salle des coffres par son supérieur hiérarchique qui avait tenté de la violer. Elle avait également déjà connu un épisode de dépression nerveuse, douze ans auparavant, à la suite d'une grave maladie.

b. Le 16 janvier 2004, Mme Dawn-Bloss Dimond a aussi été entendue. Psychologue de Mme X_____, elle avait été relevée de son secret par cette dernière, dont elle était la thérapeute depuis le mois d'avril 2000 car l'intéressée souffrait d'un état d'anxiété généralisé non spécifique et avait beaucoup de difficultés à gérer sa vie quotidienne. En 2002, elle avait été engagée comme secrétaire par l'Etat et se réjouissait beaucoup de cet emploi. Elle avait indiqué une fois à sa thérapeute que son chef devenait de plus en plus familier, lui téléphonait sur son portable, en dehors des heures de travail, en employant de petits noms. Elle ne se sentait pas à l'aise. Elle avait été accusée d'une faute professionnelle, ce qu'elle considérait comme injuste et cette situation l'avait perturbée. A la suite de l'entretien d'évaluation, elle avait considéré qu'elle n'avait pas été appréciée à sa juste valeur et sa santé psychique s'était de plus en plus dégradée. Elle avait dû arrêter de travailler. L'arrêt du versement de son salaire lui avait causé des difficultés et un sentiment de honte, source de problèmes relationnels avec les membres de sa famille.

c. Le 19 janvier 2004, Mme U_____ a été entendue par la police. Elle avait travaillé de 1998 à 2000 pour M. Z_____, qui était très exigeant sur le plan professionnel mais avait une personnalité chaleureuse et était « protecteur » : il s'intéressait aux gens, les écoutaient, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Il tutoyait tout le monde sans que cela la mette mal à l'aise. Elle avait fait la connaissance de Mme X_____ au mois d'août 2002 et la croisait de temps en temps dans les couloirs. Celle-ci donnait l'impression d'être fragile et était venue se plaindre de M. Z_____, qui aurait eu, selon elle, des exigences professionnelles trop élevées. Mme X_____ lui avait effectivement demandé si M. Z_____ lui faisait la bise. Le témoin lui avait conseillé de

prier M. Z_____ d'arrêter de le faire. Enfin, Mme X_____ avait confié à Mme U_____ que M. Z_____ la prenait par la taille lorsqu'elle allait être licenciée.

d. Le 28 janvier 2004, Mme V_____ a également été entendue par la police. Elle était enseignante dans une école primaire relevant du département de l'instruction publique et avait travaillé à titre temporaire, pendant trois mois, sous la direction de M. Z_____ au cours de l'année 2002. Elle n'avait jamais eu à subir de pression, de harcèlement, de proposition, ou de commentaires déplacés de la part de ce dernier. Il s'agissait d'une personne spontanée, qui avait le tutoiement facile, d'une grande gentillesse mais peut-être un peu trop paternaliste. Certes, elle n'avait pas apprécié d'être tutoyée, Mme Y_____ lui avait expliqué que M. Z_____ agissait ainsi avec tout le monde et elle avait constaté qu'il n'avait pas de mauvaises intentions.

e. Entendue le 5 février 2004, Mme Y_____ a exposé qu'elle était l'administratrice de la division exploitation et interventions du DIAE, sous la direction de M. Z_____. Mme X_____ avait été choisie par ce dernier et par elle-même, en raison de son bon dossier. Mme X_____ avait bien oublié d'envoyer une lettre « aux M_____ » au mois d'octobre 2002, alors même qu'il s'agissait d'une mise en demeure très importante. Elle avait été clairement instruite sur le fait que cette lettre devait partir le lundi matin au plus tard. Lors de l'entretien d'évaluation, Mme Y_____ avait proposé un mouchoir à Mme X_____, qui l'avait refusé. Cette dernière n'avait pas été empêchée de quitter la pièce mais M. W_____ lui avait dit de rester car elle était là pour être entendue. M. Z_____ avait une personnalité très expansive et Mme Y_____ était « quasi certaine » qu'il n'avait jamais eu de mauvaises intentions envers la plaignante.

f. Le 11 février 2004, M. Z_____ a été entendu. Il n'avait pas côtoyé Mme X_____ lors de son premier mois d'activité, car il était lui-même en vacances. Il avait accepté de recevoir le père de Mme X_____ qui était sans emploi. Cette dernière présentait une apparence de fragilité mais avait des traits de caractère assez dominants. Elle avait connu plusieurs incidents avec d'autres collaborateurs du service, obligeant M. Z_____ à intervenir pour qu'elle garde la mesure. Il avait été mis au courant par Mme Y_____ des lacunes de Mme X_____ en orthographe, de ses nombreuses arrivées tardives et absences.

Sur question de l'inspecteur, M. Z_____ a exposé qu'il embrassait les dames de son service chaque matin, comme les autres collaborateurs. Il les tutoyait tous et leur était profondément attaché. Il avait effectivement employé l'expression « mon petit chat » à l'encontre de Mme X_____, car celle-ci avait de nombreuses photos de cet animal dans son bureau. Il avait été l'objet d'une avalanche de messages par téléphone mobile, à tel point que la mémoire de

son appareil avait été saturée à deux reprises. Il y avait répondu pour ne pas « se fâcher avec la jeune génération ». Sur question de l'inspecteur, il a répondu n'avoir jamais eu d'attitude ambiguë à l'égard de Mme X_____, ne l'avoir jamais tenue par la taille! Il lui était arrivé de poser sa main sur l'épaule d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, de façon tout à fait naturelle, sans aucune arrière pensée. Il s'agissait d'un signe tangible de sa reconnaissance envers les autres et de leur appartenance au groupe. Il était musicien, jouait de la flûte en public depuis plusieurs années, de même qu'au bureau de temps à autre. Il trouvait profondément écoeurant qu'on ose prétendre qu'il avait une mauvaise intention à ce sujet. L'allusion à la flûte était vulgaire et totalement déplacée. L'idée d'une relation privilégiée avec cette jeune-femme ne lui avait même pas effleuré l'esprit.

S'agissant de l'incident des « M_____ », M. Z_____ a confirmé qu'il avait donné comme ordre à Mme X_____ d'expédier une lettre de mise en demeure le lundi à la première heure.

Le surlendemain, soit le mercredi, il s'était rendu compte que cette mise en demeure n'avait pas été envoyée, car la lettre n'avait pas été tapée. Il avait fait de vertes remontrances à l'intéressée, qui connaissait parfaitement les enjeux et les conséquences.

Avant de procéder à l'évaluation de Mme X_____, il avait réfléchi à cet entretien et s'était entretenu avec Mme Y_____, ainsi qu'avec MM. W_____ et T_____. Il avait été demandé à M. W_____ de participer à l'entretien pour que l'échange se déroule dans les meilleures conditions. Ce dernier n'avait jamais retenu physiquement Mme X_____, mais l'avait invitée à ne pas quitter les lieux pour pouvoir terminer la discussion. Il ne lui avait jamais été refusé un mouchoir.

22. Le Tribunal administratif a alors décidé de procéder à la comparution personnelle des parties et à des enquêtes ; la première audience a été fixée au 1er novembre 2004.

a. Dûment convoquée, Mme X_____ était défaillante le 1er novembre 2004. Son conseil a exposé que son absence était due à des raisons médicales et qu'il déposerait un certificat en ce sens. La demanderesse n'avait pas recouru au Tribunal fédéral contre l'ordonnance de la Chambre d'accusation du 8 septembre 2004. Elle persistait néanmoins dans ses conclusions en paiement de deux indemnités, telles qu'elles figuraient dans sa demande du 15 juillet 2003.

b. Entendu en qualité de témoin assermenté, M. Z_____ a indiqué qu'il n'avait pas eu accès au procès-verbal de ses déclarations à la police judiciaire, mais qu'il n'en souhaitait pas la relecture. Il avait procédé à l'entretien d'embauche en compagnie de Mme Y_____ et avait préféré la candidature de Mme X_____, car celle-ci disposait d'une formation plus spécifique

que d'autres candidates. Il n'avait plus eu de contact avec la demanderesse jusqu'à son retour de vacances, à la fin du mois d'août 2002.

Il avait des relations dans le milieu aéronautique et avait accepté de recevoir le père de Mme X_____, qui lui avait été présenté comme un pilote cherchant du travail. Il n'avait pas eu l'impression de sortir de son rôle en recevant ce Monsieur. Il n'avait pas non plus pensé qu'une telle intervention en faveur du père de Mme X_____ pourrait laisser croire à cette dernière que leurs relations n'étaient pas strictement professionnelles. Il n'avait en revanche pas donné suite à la proposition qui lui avait été faite de rencontrer la mère de Mme X_____.

S'agissant de l'épisode de la lettre aux « M_____ », le témoin a exposé qu'il avait toujours pris soin d'expliquer à ses propres collaborateurs le sens de leur travail. Un brouillon avait été donné à Mme X_____ et elle devait le mettre au net, puis l'envoyer à trois personnes différentes sous forme de pli recommandé. Il avait eu des doutes quant à la capacité de la demanderesse de réaliser ce travail avant la fin normale des heures de bureau le vendredi, car il s'était aperçue qu'elle était angoissée par les tâches nouvelles et qu'elle travaillait lentement. Le lundi et le mardi suivants, il avait considéré que cette tâche avait été déléguée et qu'il ne lui appartenait pas de réclamer spécifiquement ses lettres à Mme X_____. En outre, l'affaire présentait des risques réels et le témoin était plutôt sur le terrain.

Il n'était pas un habitué des SMS et la mémoire de son appareil avait été bloquée à deux reprises par ceux envoyés par Mme X_____. Il n'avait pas cherché à mettre fin à leur envoi. Le procès-verbal établi par un huissier le 7 février 2003 correspondait à la troisième série de messages reçus de la demanderesse. S'agissant des deux premières séries, le style du vocabulaire était le même. Le témoin a déclaré regretter d'avoir voulu donner l'impression d'être « dans le vent ». Il a confirmé toutefois que Mme X_____ était la seule personne à se comporter ainsi. Il ne s'était jamais trouvé aucun autre collaborateur qui avait demandé à être déplacé, car il trouvait le témoin trop familier.

Sur question du conseil de la demanderesse, le témoin a déclaré qu'il savait que l'Etat avait recherché une autre place de travail pour Mme X_____, mais qu'il n'était pas impliqué dans la recherche d'emploi et qu'il n'avait jamais eu de contact avec qui que ce soit au moment où le DIAE cherchait à offrir une place à l'intéressée. Il avait appris ces démarches ultérieurement, au mois de juin ou de juillet 2003, sous la plume du directeur de l'OPE.

Sur question du défendeur, M. Z_____ a expliqué qu'aux mois de septembre et d'octobre 2002, il avait été très occupé par des tâches qui l'appelaient souvent hors des locaux de son service, comme l'élaboration du concept de sécurité du stade de la Praille, des exercices importants à l'aéroport de

Cointrin ainsi que la création d'un nouveau service d'intervention environnementale. C'était de surcroît l'époque des inquiétudes au sujet de l'Antrax.

Il tenait à saluer quotidiennement son personnel et faisait de son arrivée un moment de rencontre et de causette. La porte de son propre bureau était toujours ouverte et il n'avait jamais eu de gestes pouvant être interprétés comme une trop grande familiarité à l'égard de la demanderesse. Il avait pu lui arriver de mettre la main sur l'épaule de Mme X_____ en l'embrassant le matin. Il n'avait pas eu de gestes identiques dans son propre bureau, ni dans celui de la demanderesse. Il avait contourné la chaise de l'intéressé à deux ou trois reprises dans le seul but de vérifier à l'écran ce qu'elle dactylographiait. Il avait certes employé l'expression « mon petit chat », car Mme X_____ avait placé des photos de chats à plusieurs endroits dans son propre bureau. En quittant le service, elle avait d'ailleurs laissé une carte postale représentant un tel animal et deux photos d'identité d'elle-même. Il avait été mis notamment au courant du comportement inadéquat de Mme X_____ vis-à-vis d'une collaboratrice plus âgée, qui lui faisait observer ses arrivées tardives. Il y avait des insuffisance dans son travail, son courrier contenait des fautes d'orthographe et était souvent renvoyé par le service au sein duquel il devait être signé. Les sautes d'humeur de Mme X_____, vis-à-vis d'autres membres du personnel, rendaient la situation inconfortable pour le directeur. Après l'épisode du 16 octobre 2002 relatif aux « M_____ », il n'avait pratiquement plus vu la recourante et n'avait donc pas tenté de la rassurer au sujet de son avenir au sein du service.

c. Mme Y_____ a également été entendue comme témoin assermentée.

Ses déclarations à la police judiciaire du 5 février 2004 lui ont été relues et elle les a confirmées, notamment le fait que l'issue de l'entretien d'évaluation du 21 octobre 2002 était ouverte. La mention selon laquelle il y avait lieu de mettre fin aux rapports de travail avait été portée sur le formulaire après l'entretien. Mme X_____ n'avait pas été retenue lors de cette discussion. M. W_____ s'était levé pour l'inviter à rester avec les autres participants pour le terminer.

Mme X_____ ne répondait pas aux attentes du service. Elle manquait de ponctualité, elle était souvent absente, avait de la peine à prendre des PV correctement, manifestait de la panique et avait des difficultés dans ses relations avec ses propres collègues.

Tout le monde se tutoyait au sein du service et Mme Y_____ n'avait pas été dérangée d'être appelée « souricette » par la demanderesse. Elle n'avait jamais entendu des collaboratrices se plaindre du comportement de M. Z_____, qui n'avait jamais été perçu comme équivoque.

Avant l'entretien d'évaluation, elle avait bien dit à Mme X_____ qu'elle ne devait pas se faire de souci, car cette dernière paraissait paniquée et les dés n'étaient pas encore jetés. Elle a répété que la décision avait été prise après l'entretien.

Sur question du Tribunal, Mme Y_____ a encore précisé que Mme V_____ ne s'était jamais plainte à elle-même du comportement de M. Z_____ et que l'épisode prétendument rapporté par Mme U_____ n'avait, à son sens, aucune réalité. Toutes les collaboratrices faisaient la bise à M. Z_____ et Mme X_____ n'avait pas eu un comportement différent.

d. Entendue en qualité de témoin assermentée, Mme S_____ a expliqué avoir travaillé avec Mme X_____ du 19 août au 15 octobre 2002, soit un total de 26 jours de travail.

Mme X_____ était une personne impulsive. Elle s'était emportée quand Mme S_____ lui avait fait remarquer ses arrivées tardives et un incident les avait également opposées quant à l'anniversaire de Mme S_____, que Mme X_____ tenait à organiser malgré l'opposition de l'intéressée. Mme X_____ ne s'était jamais plainte du comportement de M. Z_____. Elle recherchait la première place, voulait dominer et tentait même de déléguer son propre travail. Elle commettait souvent des erreurs, qu'il fallait corriger, et il lui était arrivé de remettre sur le bureau de Mme S_____ des tâches qui lui avaient été confiées par celle-ci.

Mme X_____ avait en outre tenté de s'affranchir de la voie de service pour la gestion de ses heures d'arrivée, tentant de s'entendre directement avec l'OPE.

e. Egalement entendue en qualité de témoin assermentée, Mme U_____ a confirmé les déclarations qu'elle avait faites à la police judiciaire le 19 janvier 2004. Le comportement de M. Z_____ n'avait rien de choquant, mais elle pouvait imaginer qu'il puisse déranger quelqu'un. Elle l'avait d'ailleurs dit à Mme X_____. Elle n'avait pas eu connaissance d'autres épisodes similaires, sauf avec Mme V_____, qui en avait parlé directement à M. Z_____, lequel avait alors cessé de lui faire la bise. Elle n'avait jamais écrit à Mme X_____ que M. Z_____ « tripotait » des tierces personnes. Elle était formelle, elle n'avait pas envoyé à ce sujet les deux messages électroniques (p. 33 et 34 demanderesse) qui lui étaient soumis par le tribunal.

Elle n'organisait pas elle-même de soirée au By Pass, mais en connaissait le directeur. Elle avait trouvé la photo de Mme X_____ à une date où elle savait que cette dernière était absente pour maladie

f. Egalement entendu en qualité de témoin assermenté, M. W_____ a exposé qu'il n'avait jamais enregistré de plainte quant au comportement de M. Z_____ vis-à-vis de son personnel féminin. Il ne savait toutefois pas qu'il avait pour habitude de faire la bise aux dames le matin. L'Etat de Genève n'édictait pas de normes sur le comportement adéquat avec le personnel féminin, mais il en édictait sur la protection de la personnalité et les cours de cadre donnaient l'information à savoir, notamment quant aux entretiens d'évaluation et à la gestion des conflits. Quant au comportement courant, il relevait du bon sens. L'entretien d'évaluation avait été l'occasion de sa première rencontre avec Mme X_____. Il avait collaboré avec M. R_____ pour tenter de replacer la demanderesse, car cela était un des rôles des services des relations humaines. Mme X_____ s'était adressée directement au chef du département pour continuer à travailler au DIAE et son souci avait été qu'elle soit active pendant les neuf mois qui lui restaient à travailler pour l'Etat de Genève.

Il avait été tout d'abord question de licencier Mme X_____ avec effet immédiat, car elle avait commis une faute grave, puis cette erreur avait été corrigée par une lettre du DIAE du 30 octobre 2002.

Confronté à M. Z_____, M. W_____ a précisé qu'il ne s'était pas entretenu au téléphone de la question d'un licenciement immédiat avec M. Z_____. Il l'avait fait peut-être avec Mme Y_____. Il se souvenait en revanche fort précisément avoir préparé une telle lettre de licenciement le lendemain de l'entretien, qui avait été envoyée à l'OPE, office qui avait alors fait observer au DIAE qu'il y avait erreur. La faute commise n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat.

g. Entendue en qualité de témoin assermentée, Mme P_____, assistante de direction a expliqué qu'elle travaillait en lien direct avec M. Z_____ et Mme Y_____. Il était dans les habitudes du directeur de faire la bise au personnel féminin en arrivant le matin et cela n'avait jamais donné lieu à une plainte : de tels gestes n'étaient ni douteux, ni ambigus. Les termes employés par Mme X_____ comme celui de « souricette » n'appartenait pas aux habitudes du service. La demanderesse avait pour habitude d'envoyer de nombreux messages, qui n'étaient pas nécessaires.

Lors de l'incident ayant trait aux « M_____ », M. Z_____ était allé sur place et était revenu au bureau pour rédiger une lettre de mise en demeure. Il l'avait confiée à Mme X_____ puis était reparti sur place. Cette dernière avait classé cette lettre dans ses propres affaires au lieu de faire le travail. Au début de la semaine suivante, Mme X_____ avait assuré M. Z_____ par téléphone que la lettre était partie, ce qui n'était pas le cas. Le mardi ou le mercredi, la lettre avait été recherchée dans les affaires de Mme X_____ et Mme P_____ avait dû apporter elle-même le courrier à la poste de Montbrillant le 16 octobre 2002. Réinterrogé sur ce point, M. Z_____ a

expliqué qu'il était certain avoir téléphoné à Mme X_____ le mercredi 16 octobre lorsqu'il était à nouveau sur place « aux M_____ » pour savoir si la lettre rédigée le vendredi était partie. Il n'avait pas le souvenir de l'avoir relancée à ce sujet le lundi ou le mardi.

h. Le 17 décembre 2004, le tribunal a entendu le Dr François Rieben, médecin-traitant de la demanderesse, qui l'avait libéré du secret professionnel.

Il suivait Mme X_____ à sa consultation depuis une dizaine d'années. Cette patiente présentait un état d'anxiété avec une dépendance aux benzodiazépines. Il avait remplacé ces produits par des médicaments de la famille du Prozac qui n'entraînaient pas de dépendance. Il avait alors constaté une amélioration chez cette patiente, qui, à l'origine, manquait fortement d'autonomie. Il lui était très difficile par exemple de prendre le train pour aller à Lausanne.

Au mois de mars 2002, comme cela ressortait de ses propres déclarations à la police judiciaire, l'état de santé de Mme X_____ s'était à nouveau péjoré. Elle avait recommencé spontanément la consommation de benzodiazépines à laquelle il avait à nouveau mis fin. Il l'avait alors référée à Mme Down-Bloss Dimond, à la consultation de laquelle Mme X_____ s'était déjà rendue par un autre biais. Il avait repris la prescription de Déroxat au mois de mars 2002 et elle devait en consommer encore lors de sa consultation auprès du médecin-conseil de l'Etat. Durant cet été-là, l'état de Mme X_____ s'est à nouveau dégradé et lorsqu'il avait rédigé l'attestation du 23 octobre 2002, il considérait qu'on ne pouvait plus lui imposer de travailler alors même que son état de santé le lui aurait permis auparavant. Mme X_____ avait un conflit professionnel qu'elle ne pouvait pas gérer en fonction de sa propre réactivité. Il pouvait faire hypothèse que si elle avait changé rapidement de milieu de travail, elle aurait alors pu retrouver une pleine capacité. Il avait revu sa patiente au mois de novembre 2003. Elle l'avait consulté à sept reprises en 2004 ; elle allait mieux mais l'évocation des faits liés à ce conflit professionnel restait douloureuse.

Sur question du conseil de la demanderesse, le médecin a expliqué que c'est en 2004 seulement que Mme X_____ avait pu verbaliser le conflit qu'elle a vécu. Elle avait subi un mobbing d'ordre sexuel, thème qu'elle avait travaillé avec Mme Dimond. Elle avait déjà vécu un épisode semblable mais de moindre importance dans une autre relation de travail.

Sur question de l'Etat de Genève, le médecin-traitant a expliqué que l'agoraphobie de Mme X_____ ne la rendait pas phobique en matière de contacts physiques. Elle ne vivait pas mal l'examen médical et avait une vie personnelle et sentimentale normale

i. Le 21 janvier 2005, le tribunal de céans a entendu en qualité de témoin Mme Dawn-Bloss Dimond, libérée de son secret professionnel. Mme Dimond a

confirmé ses propres déclarations à la police du 16 janvier 2004. Lorsqu'elle avait été engagée par l'Etat de Genève, Mme X_____ avait alors connu une évolution très positive, elle pouvait sortir de chez elle et mener une vie sociale acceptable, ainsi que de se rendre à ses rendez-vous. Le périmètre géographique dans lequel elle se trouvait à l'aise était élargi, elle pouvait aller en ville et dans une partie de la banlieue. Après l'engagement, Mme X_____ avait vécu une période d'évolution positive et le traitement médicamenteux avait été réduit. A la fin de l'année 2002, Mme X_____ avait alors expliqué être mal à l'aise du fait de la trop grande proximité physique entre son chef et elle-même lorsqu'il lui donnait des instructions.

Il n'y avait toutefois pas de lien de causalité entre les angoisses dont souffrait Mme X_____ et son malaise vis-à-vis de son supérieur hiérarchique : l'agoraphobie n'entraînait pas de difficulté à supporter les contacts avec des tiers. La perte de l'emploi avait aggravé les symptômes préexistants, Mme X_____ avait de nouveau de la peine à tenir ses rendez-vous, même chez sa thérapeute. La consultation avait continué jusqu'au mois d'août 2004. Selon les souvenirs de la thérapeute, la dégradation des relations de travail avait commencé avec le comportement du chef de Mme X_____ qui était trop familier. Lors de l'épisode de la lettre, les relations de travail étaient déjà un peu détériorées, mais l'épisode le plus grave avait été la séance d'évaluation et la lettre qui l'avaient suivies.

j. Egalement présente lors de cette audience, Mme X_____ a fait les déclarations suivantes :

Elle a tout d'abord confirmé ses propres déclarations à la police le 13 janvier 2004.

Dès le retour de vacances de M. Z_____, celui-ci lui avait fait la bise, comme il le faisait à tout le monde dans le service. Il avait également tutoyé la demanderesse sans lui demander son accord. Elle avait dû accepter des déjeuners seuls à seuls, qui n'étaient pas indispensables du point de vue professionnel. Selon M. Z_____, il s'agissait d'expliquer à la demanderesse ses nouvelles fonctions, mais en fait le directeur tentait surtout de lui faire partager certaines de ses passions, comme le vol en montgolfière. C'est dans ce cadre que Mme X_____ lui avait demandé de rencontrer son père et qu'elle lui avait parlé de sa mère.

Elle était entrée dans le jeu des messages par téléphone mobile avec M. Z_____ car elle craignait de perdre son emploi. Elle était déstabilisée et regrettait d'avoir répondu en employant le même vocabulaire. S'agissant de l'emploi d'un mot comme celui de « flûte », elle savait que M. Z_____ en jouait mais dans le contexte dans lequel elle se trouvait, du fait notamment de ses nombreux attouchements sur la poitrine ou sur d'autres parties de son corps, elle

ne pouvait pas interpréter les messages du directeur comme ayant trait à la musique. Ce dernier exploitait toutes les occasions de s'approcher d'elle par exemple en lui demandant de nettoyer une tâche sur sa cravate ou en lui proposant des activités comme un tour en montgolfière. Elle avait bien reçu la pièce 34 (courriel de Mme U_____ à Mme X_____ daté du 22 octobre 2002) qu'elle produisait. Elle ne l'avait pas modifié, même si la version imprimée comportait des caractères différents.

Tant M. Z_____ que Mme Y_____ avaient toujours été très contents de son travail jusqu'à ce qu'elle refuse les avances de M. Z_____. Le jour où elle avait refusé de faire la bise à ce dernier et qu'elle lui avait tendu la main, avait marqué le début d'une époque de critiques à l'égard de son travail. Elle admettait avoir oublié d'envoyer la lettre pour les « M_____ » mais s'étonnait que M. Z_____ ne lui ait pas rappelé l'existence de cette lettre le lundi. L'entretien avec MM. Z_____ et W_____ ainsi qu'avec Mme Y_____ s'était très mal passé. On lui avait fait quantité de reproches et tant M. Z_____ que M. W_____ l'avaient retenue en posant leur mains sur ses avants-bras pour qu'elle ne puisse pas se rendre aux toilettes.

Aucun des trois postes qui lui avaient été proposés par la suite ne lui convenaient car ils étaient toujours en lien avec M. Z_____.

Sur question du défendeur, Mme X_____ a expliqué que l'ambiance n'était pas mauvaise au sein du service mais qu'elle la ressentait comme malsaine à son égard en raison de ce qui s'y passait avec M. Z_____ et de l'inaction de Mme Y_____. En revanche, elle s'entendait bien avec tous ses autres collègues.

La présente procédure avait pour elle comme objet de retrouver le respect de sa propre personne et d'être indemnisée pour les dommages qu'elle avait subis. Elle n'avait notamment pas reçu ses traitements du mois de février à celui de juillet 2003.

23. Le 25 février 2005, Mme X_____ a déposé des conclusions motivées.

Ses absences au mois de septembre 2002 s'expliquaient par le comportement trop familier de M. Z_____ à son égard, comme cela avait été relevé par la psychothérapeute de la demanderesse ainsi que par son médecin-traitant. Ainsi, la dégradation des relations de travail était à l'évidence de la conséquence directe du grave comportement de M. Z_____. Ce dernier avait d'ailleurs reconnu avoir employé des expressions comme « mon petit chat ».

24. Le 22 mars 2005, l'OPE a répondu aux conclusions de Mme X_____.

En matière de harcèlement sexuel, il n'avait pas lieu d'admettre un allègement du fardeau de la preuve. Toutefois, la difficulté de celle-ci

commandait de reconnaître l'existence d'un acte de harcèlement sexuel sur la base d'un faisceau d'indices sérieux et convergents, selon la jurisprudence du Tribunal administratif (ATA/904/2003 du 9 décembre 2003).

En l'espèce, les déclarations de la demanderesse et de M. Z_____ étaient contradictoires. Les témoins ayant travaillé ou travaillant encore avec celui-ci ont expliqué qu'il avait l'habitude de tutoyer ses collaborateurs et de faire la bise aux dames le matin. Devant la police, Mme V_____ a reconnu n'avoir pas apprécié qu'on la tutoie d'entrée de cause et Mme U_____ a reconnu que le comportement de M. Z_____ pouvait déranger quelqu'un même si ses gestes n'étaient pas déplacés.

Mmes Y_____, S_____ et P_____ ont considéré que les gestes de M. Z_____ n'étaient ni douteux, ni ambigus.

Le médecin traitant de Mme X_____ avait déclaré qu'elle avait vécu un conflit professionnel difficile à gérer et que le comportement de son chef en était l'une des composantes. Selon la psychothérapeute, l'épisode de la lettre concernant les « M_____ » avait contribué à détériorer la relation de travail, mais les deux éléments les plus graves avaient été la séance d'évaluation et la lettre de licenciement qui s'en était suivie.

Les enquêtes auxquelles le tribunal avait procédés permettaient d'établir que Mme X_____ avait ressenti comme trop familier le comportement de M. Z_____ et que cela lui était déplaisant. Ce comportement n'avait toutefois pas un caractère de gravité tel qu'il avait été à l'origine de la rechute de sa maladie le 22 octobre 2002.

Il n'était toutefois pas exclu non plus que les actes dénoncés aient été commis, raison pour laquelle l'Etat de Genève s'en rapporte à justice sur l'existence ou non d'un comportement ressortissant du harcèlement sexuel de M. Z_____ sur la personne de Mme X_____.

S'agissant du reproche de harcèlement psychologique, les enquêtes avaient démontré qu'aucun acte de mobbing n'avait été commis sur la personne de Mme X_____. L'annonce d'un licenciement était certes un moment difficile mais les personnes présentes ne pouvaient soupçonner que Mme X_____ en serait si déstabilisée qu'elle rencontrerait des difficultés liées à son état de santé préexistant. De même, l'annonce que ce licenciement était erroné n'avait eu aucun effet positif sur l'intéressée, même si elle pouvait être légitimement fâchée d'une telle méprise.

S'agissant du versement d'une indemnité, si le tribunal considérait que des actes de harcèlement sexuel avaient été commis, l'Etat pouvait être condamné au

versement d'une indemnité que s'il n'avait pas pris, en tant qu'employeur, les mesures que l'expérience commandait et que l'on pouvait exiger de lui.

En l'espèce, des mesures avaient été prises de manière générale contre le harcèlement et il était impossible pour l'Etat de déceler de tels actes entre des personnes qui semblaient très bien s'entendre. Le DIAE avait réagi très rapidement en proposant trois autres postes à la demanderesse, indépendant du poste qu'elle occupait précédemment. Elle avait d'ailleurs précisé que si elle obtenait satisfaction sur ce point, elle renoncerait à toute action tant à l'encontre de M. Z_____ qu'à l'égard de l'Etat. La preuve libératoire de l'article 5 alinéa 3 LEg avait ainsi été rapportée. Enfin, Mme X_____ n'avait pas perdu son emploi du fait de son employeur puisqu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée, venant à échéance le 31 juillet 2003. Une indemnité fixée à six mois de salaire telle qu'elle était réclamée apparaissait ainsi en tous les cas excessive.

S'agissant de l'indemnité pour tort moral, elle ne pouvait pas être cumulée avec l'indemnité fondée sur la LEg, pour autant qu'elle procède de la même loi. De surcroît, de telles prétentions étaient de la compétence des juridictions civiles et elles devaient dès lors être déclarées irrecevables.

25. Lors de l'audience de plaidoirie du 26 avril 2005, le conseil de Mme X_____ ainsi que la représentante de l'OPE ont pu s'exprimer.

a. Mme X_____ a persisté dans les conclusions, soit en paiement d'une indemnité à hauteur de CHF 30'970,20 à titre de réparation « pour discrimination en raison du harcèlement sexuel dont elle avait été victime » et en paiement d'une seconde indemnité d'un montant de CHF 50'000.- à titre de réparation du tort moral. Ce n'était qu'au mois d'octobre 2002 que des reproches avaient été faits à l'encontre de Mme X_____, quant à son orthographe, à ses arrivées tardives et à propos de la lettre de mise en demeure qui devait être envoyée aux M_____. Avant que M. Z_____ ne soit revenu de vacances, elle n'avait pas été confrontée à de telles appréciations. Elle avait dû supporter les « bises » de ce dernier, son tutoiement ainsi que ses attouchements ; elle n'avait fait que répondre à ses « SMS » et elle avait commencé à s'absenter de son lieu de travail qu'à compter du moment où le précité était rentré de vacances. Les postes qui lui avaient été proposés par la suite étaient tous au sein du DIAE et elle n'était ainsi pas suffisamment protégée de M. Z_____. Elle avait été incapable de travailler jusqu'à l'échéance du contrat.

b. Quant à la représentante de l'Etat, elle a exposé qu'il ne lui revenait pas de défendre les intérêts de M. Z_____ mais qu'il lui incombait un devoir d'objectivité en raison de la position particulière de l'Etat en tant qu'employeur. La décision de licenciement, communiquée à la demanderesse, avait été l'élément déclencheur des plaintes de celle-ci en matière de harcèlement. L'Etat de Genève

avait rempli ses obligations d'employeur en proposant d'autres postes à Mme X_____, dès que l'erreur à propos de son statut administratif avait été relevée.

L'Etat de Genève conclut ainsi au rejet de toutes les conclusions de Mme X_____, étant précisé que la demande en paiement d'une indemnité de CHF 50'000.- à titre de réparation du tort moral était irrecevable faute de compétence en ce sens du tribunal.

EN DROIT

1. A teneur de l'article 56G de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (LOJ - E 2 05); le Tribunal administratif connaît des actions relatives à des prétentions de nature pécuniaires fondées sur le droit public cantonal, de même que sur la loi fédérale du 24 mai 1995 sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg - RS 151.1), dans la mesure où elle découle des rapports notamment entre l'Etat et l'un de ses agents publics.

S'agissant de la responsabilité pour des actes illicites commis par des fonctionnaires ou des agents publics, la question est réglée par la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 (LResp A 2 40) laquelle prévoit la compétence du Tribunal de première instance pour statuer sur les demandes fondées sur ladite LResp (art. 7 al. 1er).

Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de s'interroger sur la nécessité d'une attraction de compétence *praeter legem* au profit du tribunal de céans **(**cf. ATA G. du 16 décembre 2003).

2. a. Selon l'article 5 alinéa 3 LEg , un employeur peut être condamné à verser au travailleur une indemnité en cas de harcèlement sexuel, à moins qu'il ne prouve avoir pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. Quant aux prétentions en paiement de dommage et intérêts et en réparation pour tort moral, elles sont réservées par l'article 5 alinéa 5 de la même loi.

En l'espèce, la demanderesse s'est plainte du comportement déplacé de son supérieur hiérarchique pour la première fois dans une lettre adressée le lendemain de l'entretien d'évaluation périodique au chef du DIAE. Entendue tout d'abord par la police le 13 janvier 2004 à l'occasion de la plainte pénale qu'elle a déposée, puis devant le tribunal de céans en audience de comparution personnelle le

21 janvier 2005, la demanderesse a exposé que son supérieur hiérarchique lui faisait subir de nombreux attouchements sur la poitrine ou sur d'autres parties du corps et qu'il l'avait incitée à venir jouer de la « flûte ». Alors même que cette personne en jouait effectivement, l'allusion avait un contenu clairement sexuel selon la demanderesse. Son chef avait eu de surcroît d'autres attitudes du même genre, lui demandant de nettoyer une tache sur sa cravate et lui proposant un tour en mongolfière.

Toujours selon la demanderesse, les personnes du service à qui elle s'était ouverte de ce genre de problème lui avaient répondu que leur chef était simplement familier. La question d'une autre qualification des attitudes de ce supérieur hiérarchique peut demeurer indécise pour les motifs qui suivent.

b. A teneur de l'article 2B de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.

En l'espèce, la demanderesse s'est plainte pour la première fois des agissements qu'elle reprochait à son supérieur hiérarchique par une lettre qu'elle a écrite au chef du département le 22 octobre 2002. Il ressort des enquêtes et des pièces produites, qu'elle avait alors exprimé le souhait de travailler dans un autre service ou département au sein de l'Etat. Le 30 octobre 2002, le secrétariat général du département concerné a proposé à la demanderesse une autre affectation. Les 8 novembre et 27 décembre 2002, deux autres postes lui ont été offerts. L'Etat de Genève a ainsi pris toutes les mesures nécessaires pour que la demanderesse ne soit plus mise en présence de son chef. Dans ces conditions, l'Etat ne saurait être condamné au versement d'une indemnité, car il a prouvé avoir pris les mesures nécessaires pour éviter tout litige.

3. La demanderesse se prévaut encore de l'article 2 LResp pour demander la condamnation de l'Etat de Genève à réparer le dommage qui résulterait pour elle d'actes illicites commis à son égard par des fonctionnaires de ladite collectivité publique dans l'accomplissement de leur travail. On ne saurait examiner à nouveau sous l'angle de la LResp les faits qui auraient pu fonder une responsabilité de l'Etat sous l'angle de la LEg et à propos desquels aucune cause de responsabilité n'a été retenue à l'encontre de l'Etat.

La demanderesse s'est plainte en outre du déroulement de l'entretien d'évaluation de prestations du 21 octobre 2002. Il ressort des enquêtes que les prestations de travail de la demanderesse ne correspondaient pas aux attentes du service : elle commettait de nombreuses fautes d'orthographe et avait notamment omis de dactylographier une lettre importante. Ses nombreuses arrivées tardives

lui avaient déjà été reprochées et elle ne respectait pas toujours les dispositions qui étaient prises à son égard quant à la répartition du travail.

Certes, s'agissant de la lettre importante qui aurait dû être envoyée le 14 octobre 2002 de manière impérative, car elle contenait une mise en demeure, on peut considérer que les torts sont partagés. S'il appartenait bien à la demanderesse d'exécuter rapidement cette tâche qui lui avait été confiée, il eut été également judicieux que sa hiérarchie en contrôle l'accomplissement, s'agissant d'une collaboratrice récente, dont les prestations devaient être surveillées de plus près que celles d'un fonctionnaire expérimenté. Toutefois, ce manquement, ajouté aux autres ainsi qu'à la difficulté de la demanderesse à s'insérer de manière harmonieuse dans les processus de travail de l'Etat justifiaient amplement qu'elle soit déplacée dans un autre service, l'Etat devant honorer le contrat de travail à durée déterminée jusqu'à l'échéance de l'engagement.

Quant aux circonstances de l'entretien d'évaluation des prestations, même si elles ont été difficiles pour la demanderesse, elles ne sont nullement constitutives d'une faute, commise soit intentionnellement, soit par négligence, par un agent public. Elles ne sauraient non plus fonder la responsabilité de l'Etat cantonal vis-à-vis de la demanderesse.

4. En application de l'article 13 alinéa 5 LEg, la procédure dans les rapports de travail de droit public est gratuite, sauf en cas de témérité. Quant au règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 (le règlement – E 5 10.03), il ne prévoit pas de dispositions particulières quant aux procédures fondées sur la LEg ou la LaLEg. Conformément aux dispositions de droit fédéral, aucun émolument ne sera mis à la charge de la demanderesse, quant bien même elle succombe (ATA/904/2003 du 9 décembre 2003). Elle n'a pas droit à une indemnité.

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

rejette la demande déposée le 23 octobre 2003 par Madame X_____ contre l'Etat de Genève, en tant qu'elle est recevable ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ni alloué d'indemnité;

dit que, conformément aux articles 97 et suivants de la loi fédérale d'organisation judiciaire, le présent arrêt peut être porté, par voie de recours de droit administratif, dans les trente jours dès sa notification, par devant le Tribunal fédéral; 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 en trois exemplaires au moins au

Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14; le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyen de preuve, doivent être joints à l'envoi;

communique le présent arrêt à Me Olivier Wasmer, avocat de la demanderesse ainsi qu'au département de l'intérieur, agriculture et de l'environnement.

Siégeants : M. Paychère, président, Mmes Bovy et Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :	le président :
C. Del Gaudio-Siegrist	F. Paychère

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :