



POUVOIR JUDICIAIRE

A/2897/2015 - FPUBL

ATA/8/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 10 janvier 2017

dans la cause

Mme A_____

M. B_____

représentés par Me Giuseppe Donatiello, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

et

Mme C_____

représentée par Me Françoise Markarian, avocate

et

M. D_____

Mme E_____

M. F_____

représentés par Me Maurice Utz, avocat

EN FAIT

- 1) Mme A_____ était bibliothécaire responsable de secteur, au service des bibliobus du secteur bibliothèques hors mur (ci-après BHM) des bibliothèques et discothèques municipales (ci-après : BMU) de la Ville de Genève (ci-après : la ville) depuis 1991.
- 2) M. B_____ a été engagé au service des bibliobus dès le _____ 2007, tout d'abord dans le cadre des mesures cantonales de retour à l'emploi, puis sous contrat temporaire, en qualité de chauffeur poids lourds, puis dès septembre 2008, en qualité de chauffeur-aide bibliothécaire, toujours sous contrat temporaire d'une année, puis nommé à ce poste.
- 3) Entre 2010 et 2013, les BHM étaient constituées du service à domicile et du service des bibliobus, ainsi que de la bibliothèque de la prison de Champ-Dollon jusqu'à fin 2011. L'organisation des BHM, hormis Mme A_____ et M. B_____, était composée de Mme G_____, directrice des BMU jusqu'à fin avril 2012, Mme H_____, directrice des BMU depuis le 1^{er} janvier 2013, M. I_____, sous-directeur des BMU et directeur ad interim du 1^{er} mai au 31 décembre 2012, Mme C_____, bibliothécaire responsable des BHM (ci-après : la responsable) jusqu'en juin 2014, M. D_____, agent en information documentaire (ci-après : AID/chauffeur), M. F_____ AID/chauffeur depuis 2010, Mme E_____ apprentie en 2009 et AID/chauffeur dès 2011, M. J_____ aide-bibliothécaire/chauffeur aux BHM.
- 4) a. Le 5 mars 2013, la direction des BMU a organisé une séance avec toute l'équipe des BHM. L'unité psychologie du travail de la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) avait été sollicitée par la direction en raison de difficultés rencontrées par le service. Tous les membres de l'équipe ont été informés par courrier électronique du 18 mars 2013 que Mme K_____, gestionnaire RH aux BMU, était à leur disposition en cas de question concernant le soutien demandé à l'unité psychologie du travail.

b. Entre le 26 mars et le 17 avril 2013, les membres de l'équipe du bibliobus ont été entendus individuellement par les collaboratrices de l'unité psychologie du travail de la DRH.

c. Le 14 mai 2013, l'unité de psychologie du travail a rendu un rapport dont il ressort en substance qu'il existait dans ce service une confusion des rôles de chacun, dans la mesure où les collaborateurs étaient amenés à effectuer des tâches n'incombant pas à leur cahier des charges. L'équipe était scindée en deux, d'un côté, Mme A_____ et M. B_____ qui formaient un couple dans la vie privée, et de l'autre le reste de l'équipe, et ce depuis la fin de l'été 2012. Il existait un

sentiment de favoritisme à l'égard de M. B_____, un sentiment de trahison de Mme A_____ envers Mme C_____, une rupture de la communication et de la confiance entre les parties et un climat de suspicion, ainsi que l'élaboration de « dossiers gris » par chaque partie.

L'unité psychologie du travail de la DRH recommandait d'envisager notamment, s'agissant des collaborateurs, un recadrage important de M. B_____ (rappel des règles, sanctions au besoin), l'éventuel déplacement de l'un des membres du couple, dont l'un des deux était amené à être le supérieur/le subordonné de l'autre, ainsi que le recrutement d'un bibliothécaire supplémentaire.

- 5) Les 9 et 11 juillet 2013, M. B_____ a été convoqué à deux reprises pour un entretien par la directrice des BMU. Les jours fixés, il s'est excusé par courriel, de ne pouvoir assister à l'entretien, la seconde fois pour raisons médicales.
- 6) Le 4 septembre 2013, par courrier commun de leur mandataire, Mme A_____ et M. B_____ ont sollicité une rencontre avec Mme H_____. Ils étaient victimes de harcèlement psychologique sur leur lieu de travail dans un contexte de positionnement de leurs collègues en vue de la succession de l'actuelle bibliothécaire principale. Des jalousies injustifiées avaient conduit leurs trois collègues AID à se liguer contre eux. La bibliothécaire principale avait essayé de résoudre la situation mais s'était heurtée à l'intransigeance des trois jeunes collaborateurs. Ils subissaient un processus de mise à l'écart depuis plus d'une année.
- 7) Après avoir accusé réception du courrier du 4 septembre 2013, le 17 septembre 2013, la direction des BMU a invité M. B_____, le 4 octobre 2013, à se présenter à une séance en présence de M. L_____, responsable RH, en date du 9 octobre 2013.
- 8) Le 15 octobre 2013, Mme A_____ et M. B_____ ont demandé une entrevue avec la direction des BMU.
- 9) M. B_____ s'est trouvé dans l'incapacité complète de travailler dès le 15 octobre 2013 et Mme A_____ dès le 25 novembre 2013.
- 10) Dans un courrier du 22 octobre 2013, la directrice des BMU a confirmé à M. B_____ être à sa disposition en cas de besoin et a résumé la séance du 9 octobre 2013 lors de laquelle M. B_____ avait pu s'exprimer quant à ses opinions et à son ressenti. Il avait fait part d'un manque de communication avec la responsable. Il avait indiqué être en possession de documents émanant de ses collègues qui le mettraient en cause, mais avait refusé de les transmettre.
- 11) Le 5 novembre 2013, Mme A_____ et M. B_____ ont réitéré leur demande d'entretien à la directrice des BMU.

12) Entre le 9 et le 13 décembre 2013, l'équipe des bibliobus a été entendue par Mme M_____, consultante externe de M_____ Sàrl, à qui la direction des BMU avait confié la mission de proposer des mesures correctives permettant un meilleur fonctionnement du service.

13) Le 20 décembre 2013, Mme A_____ et M. B_____ ont été reçus par Mme H_____.

Lors de cet entretien, ils ont remis des courriers électroniques prélevés sur la messagerie électronique de Mme C_____ par Mme A_____ à l'appui de leurs griefs.

14) Le 13 janvier 2014, Mme M_____ a rendu un rapport dans lequel elle relevait, comme principal dysfonctionnement du service des bibliobus, des carences managériales en raison de l'indisponibilité de la responsable qui devait effectuer d'autres tâches, dont celle de bibliothécaire à la prison de Champ-Dollon. Cela avait entraîné une gestion administrative réalisée dans les faits par Mme A_____ qui organisait, par exemple, les tournées. Ces dernières étaient mal réparties. Notamment, les journées complètes de tournées n'étaient pas réparties équitablement entre les membres de l'équipe : les trois AID en faisaient respectivement 27, 14 et 12 % ; les deux chauffeurs/aide-bibliothécaires en faisaient 7 % pour M. B_____, et 18 % pour M. J_____. De même, les tournées éloignées du dépôt, obligeant à une traversée de la rade, n'étaient pas non plus réparties équitablement, puisque M. B_____ en faisait 16 %, M. J_____ 38 % et les AID respectivement 56, 39 et 27 %. Les retours après dix-huit heures étaient aussi répartis de façon inéquitable, puisque M. B_____ en faisait 23 %, et les autres membres de l'équipe entre 25 et 36 %. Ces deux dysfonctionnements entraînaient un climat de suspicion et pesaient considérablement sur l'esprit d'équipe. À cela s'ajoutait, s'agissant de la perception par l'équipe du travail de M. B_____, une suspicion concernant ses capacités en matière de classement et de rangement, voire de lecture, ou concernant son attitude consistant à ne fournir un travail que lorsqu'il le voulait et à travailler plus lentement. Mme M_____ préconisait une mise à jour des cahiers des charges, ainsi que l'examen du renouveau de l'équipe et du déplacement de certaines personnes.

15) Le 3 février 2014, Mme A_____ et M. B_____ ont demandé l'intervention de Mme H_____ pour résoudre leur situation. Ils faisaient état de fait qui constituaient à leurs yeux de graves atteintes à leurs droits de la personnalité. Leur courrier était accompagné des soixante-quatre pièces, dont de nombreux courriels prélevés dans la messagerie de Mme C_____, à l'insu de cette dernière.

Ils souhaitaient pouvoir travailler à nouveau et retrouver « les prérogatives qui étaient les leurs et dont ils avaient été privés injustement ». Ce courrier avait pour but de commenter la situation afin de favoriser l'intervention de la direction

pour laisser une chance aux démarches qui seraient mises en place pour résoudre la situation.

Ils indiquaient notamment que le 12 juin 2012, lors d'une entrevue, M. B_____ avait demandé le soutien de Mme C_____ pour qu'elle rappelle à toute l'équipe qu'il avait pour tâche d'assurer la collaboration avec la voirie, ce qui pouvait entraîner l'impossibilité d'accomplir des tournées. Il avait également été convenu, lors de cet entretien, que les visites à la voirie devaient figurer sur les plannings hebdomadaires, de façon à rendre visible son travail. S'agissant des plaintes entre collègues, Mme C_____ avait suggéré qu'il fallait soulever les éventuels problèmes directement avec les personnes concernées. Un compte rendu de l'entretien existait, mais n'avait pas été communiqué à l'équipe. Or, au lieu de mettre en place les mesures qu'elle avait indiquées, Mme C_____ avait, dans un courriel adressé aux gestionnaires RH, véhiculé une image dénigrante de M. B_____, soit celle d'une personne obtuse, qui lui faisait perdre son temps. Dans un courriel adressé à MM. D_____ et F_____, ainsi qu'à Mme E_____ en date du 15 juin 2012, Mme C_____ avait suggéré de cesser de discuter des agissements de M. B_____ jusqu'au 2 juillet 2012, pour que ce dernier ne s'aperçoive pas des commentaires, cela risquant d'alimenter ses soupçons de mobbing, voire les justifierait. Elle avait communiqué avec les gestionnaires RH et devait les rencontrer pour faire le point. La situation était délicate, et il s'agissait de ne pas l'envenimer encore.

- 16) a. Des séances individuelles, en présence de M. L_____, ont été organisées par la direction des BMU, le 2 juin 2014 pour M. B_____ et le 6 juin 2014 pour Mme A_____, renvoyées à leur demande au 11 juin 2014.

Lors de l'entretien du 11 juin 2014, la directrice des BMU a informé Mme A_____ et M. B_____ de sa volonté de les changer d'affectation dès le 1^{er} septembre 2014. Ces transferts n'entraîneraient aucune diminution de traitement, ni passage dans une classe inférieure. La production d'un certificat médical de reprise était demandée. Alors qu'il était assisté de son mandataire, M. B_____ a quitté la salle de manière abrupte avant la fin de l'entretien. En croisant l'un de ses collègues, M. B_____ l'avait traité de « bouffon » en présence d'une autre personne.

b. Le 12 juin 2014, Mme H_____ a averti M. B_____ que tout nouvel écart de comportement ferait l'objet d'une sanction disciplinaire.

c. Par courrier du 26 juin 2014, le mandataire de M. B_____ a exposé que ce dernier avait quitté la séance sur conseil de son médecin-traitant et a dit ne pas avoir entendu son client insulter l'un de ses collègues. Les plaintes de ses clients n'avaient pas été entendues, malgré les nombreux courriels produits attestant des atteintes subies.

- 17) Le 26 juin 2014, Mme A_____ et M. B_____, par courrier commun de leur mandataire, ont déposé une plainte en matière d'atteinte à la personnalité auprès de la DRH de la ville.

Le courrier du 3 février 2014 à la direction n'avait donné aucun résultat, aucune mesure pour faire cesser les atteintes n'avait été prise. Il était renvoyé au contenu dudit courrier, ainsi qu'aux pièces qui avaient été jointes.

- 18) Suite à la demande de la DRH du 29 août 2014, le mandataire commun des plaignants a déposé deux plaintes individuelles identiques tout en relevant qu'aucune disposition légale n'interdisait une plainte groupée.

Les personnes mises en cause étaient Mme C_____, bibliothécaire responsable jusqu'à sa retraite prise en 2014, Mme E_____, M. D_____ et M. F_____, AID.

La plainte portait sur les comportements suivants : manque de considération et dénigrement de manière répétée du travail et des personnes ; insinuations de comportements contraires aux devoirs professionnels sur la base de conjectures sans fondements, mise à l'écart de manière répétée, isolement sur le lieu de travail, traitement comme bouc émissaire, inégalité de traitement à plusieurs reprises.

À l'appui de leur plainte, ils produisaient des copies des courriels provenant de la messagerie de Mme C_____, prélevées par Mme A_____ en juin 2013. Ces messages démontraient, selon les plaignants, que dès juin 2012, Mme C_____ n'avait pas manqué une occasion pour dénigrer le travail et la personne de M. B_____, en exploitant la confiance que sa position hiérarchique inspirait. Elle avait abusé de la confiance que M. B_____ avait mise en elle et cautionné, voire encouragé, une communication malsaine et occulte, ce qui ne pouvait se concrétiser que par « une série de comportements hostiles et constitutifs de harcèlement psychologique » dont M. B_____ n'avait pas été la seule victime. Mme A_____, qui lui était proche, avait été également visée.

Mme C_____ avait critiqué les compétences linguistiques de M. B_____ auprès de Mme K_____. Le 2 juillet 2013, le « travail de sape » mis en place depuis plus d'une année avait porté ses fruits en affectant l'image professionnelle et personnelle de M. B_____. Des phénomènes de mises à l'écart et de « copinages » avec les trois autres collègues avaient eu lieu depuis juin 2012 notamment. Des tâches avaient été confiées à M. D_____, sans avoir été préalablement proposées à Mme A_____.

Il y avait eu une mise à l'écart et une dénonciation calomnieuse par un collègue aux RH, sans rappel à l'ordre du supérieur hiérarchique direct. En raison d'un rendez-vous médical de M. B_____, de la maladie de Mme C_____ et de

M. J_____, des changements avaient dû être opérés dans le planning des tournées en février 2013. Le 19 février 2013, M. F_____ avait sollicité Mme K_____ en présentant une version biaisée des faits, en omettant d'indiquer que M. B_____ était malade et sous suivi médical. M. F_____ avait fait passer M. B_____ pour une personne n'ayant pas de considération pour les besoins de son employeur et ne respectant pas les procédures internes. Mme C_____, qui avait pourtant reçu une copie du message, n'était pas intervenue auprès des RH pour rectification, mais avait admis son erreur face à l'équipe. Dans ce même message, elle demandait à l'équipe de s'organiser elle-même pour les remplacements de tous types, même pour cause médicale.

Mme C_____ avait incité les trois AID à dénoncer M. B_____ sans souci de la vérité, et avait rédigé un rapport adressé à la direction. Il s'agissait d'une démarche clandestine et contraire à tout management respectueux du personnel. En outre, tous les faits relatés n'avaient pas été vérifiés par Mme C_____, cautionnant par son rang hiérarchique de prétendus constats qui n'étaient nullement les siens, mais ceux de subordonnés.

M. B_____ avait servi de bouc émissaire, comme le démontraient les problèmes liés à l'utilisation du nouvel équipement de branchement électrique fourni par la voirie à la fin de l'année 2011. Un différend étant apparu dans l'équipe, Mme C_____ avait alors contacté la voirie pour avoir un avis définitif, sans associer M. B_____ à cette démarche, alors que M. D_____ en était informé. Or, les consignes en la matière que M. B_____ avait données dès 2011 s'étaient finalement révélées exactes.

- 19) Le 1^{er} septembre 2014, Mme A_____ et M. B_____ se sont opposés à leur transfert. Les décisions avaient été prises sans qu'ils soient entendus, et ils refusaient d'occuper un autre poste au motif qu'ils étaient victimes d'atteintes à leur personnalité.
- 20) Le 8 octobre 2014, deux collaborateurs de l'entité psychologique du travail de la DRH ont auditionné Mme A_____ et M. B_____, accompagnés de leur conseil.
- 21) a. Par pli du 8 octobre 2014, la DRH a informé les plaignants qu'aucune décision sur leur transfert ne serait prise jusqu'à droit connu dans la procédure d'atteinte à la personnalité.
b. Par courrier du 13 octobre 2014, les plaignants se sont opposés à tout changement d'affectation.
- 22) a. Le 5 novembre 2014, la DRH a adressé un préavis au Conseil administratif de la ville qui a, par décision du 12 novembre 2014, décidé d'entrer en matière sur la plainte déposée.

- b. La conduite de l'enquête a été confiée à Me N_____, avocat.
- c. Le 27 février 2015, d'entente entre les parties, les causes ont été jointes par l'enquêteur.
- d. Des auditions des parties ont eu lieu les 27 février, 5, 6, 17 et 26 mars 2015.

L'audition de neuf témoins a eu lieu entre le 5 mars et le 7 mai 2015. Ont ainsi été entendus Mme K_____, M. J_____, M. O_____, bibliothécaire aux BHM jusqu'en 2010, Mme H_____, M. I_____, Mme P_____, AID aux BHM jusqu'au 15 octobre 2010, Mme Q_____, retraitée du poste de bibliothécaire responsable du bibliobus, Mme G_____ et M. R_____, chef de l'unité de gestion des véhicules au service logistique et manifestations de la ville.

Le contenu des procès-verbaux d'audition sera repris en tant que de besoin ci-après.

- e. À sa demande, le chargé d'enquête s'est vu remettre par la direction des BMU l'organigramme des BMU de 2010 à 2014, les rapports d'activité des BMU de 2010 à 2014, ainsi que les relevés d'absences du personnel pour les années 2010 à 2014.

- 23) Le 15 janvier 2015, Mme C_____ a déposé des observations. Toutes les pièces obtenues illégalement devaient être écartées du dossier. Mme A_____ était sa remplaçante, elle avait accès à son courrier électronique pour pouvoir la remplacer en cas d'absence uniquement. Les courriels produits consistaient essentiellement en des échanges avec la direction et les RH, plus rarement avec des employés du service ou avec des amis, à qui elle se confiait et qui travaillaient dans un autre service. Leur contenu laissait entrevoir qu'elle était parfois agacée du comportement de M. B_____, mais démontrait qu'elle n'avait pas de réelle prévention à l'égard des plaignants, et n'avait jamais fait preuve de la moindre hostilité à leur égard. Elle consignait les plaintes formulées par ses collègues contre M. B_____, de même que le contenu des réunions qu'elle pouvait avoir avec lui et les relayait, si nécessaire à sa hiérarchie. Les plaignants avaient violé leur devoir de fonction en rendant publique la correspondance avec sa hiérarchie et ses collègues et en faisant une utilisation inappropriée de l'autorisation conférée. Mme A_____ n'avait aucun reproche à son égard, si ce n'était celui d'avoir repris la tâche de gestion des horaires en été 2012, qui revenait pourtant de droit à la responsable de service. Elle avait repris cette tâche parce que sa présence sur place était devenue plus importante en raison de l'arrêt du travail à la bibliothèque de la prison, et en raison du traitement de faveur de M. B_____, mauvaise pratique qu'elle ne pouvait laisser perdurer. M. B_____ n'avait subi aucune atteinte à la personnalité. Il était indéniable qu'au fil du temps, le service s'était divisé en deux groupes. Cela était dû en grande partie à l'attitude de M. B_____. Cette situation de conflit était également née d'un contexte défavorable,

avec un personnel souvent insuffisant en nombre, peu formé et souvent engagé de manière temporaire, ce qui avait entraîné un surcroît de travail engendrant un stress particulier et des situations de tension. À cela s'était ajoutée une présence insuffisante de sa part au dépôt, jusqu'à l'été 2012, pour des motifs indépendants de sa volonté. Il s'agissait d'un conflit au travail et non de harcèlement moral.

24) Le 15 janvier 2015, Mme E_____, MM. D_____ et F_____, représentés par leur syndicat, ont déposé des observations contestant la plainte déposée. Ils ne niaient pas l'existence de tensions au sein du service, mais ils estimaient que l'attitude générale de M. B_____ avait contribué à les créer. Sur ordre de leurs supérieures hiérarchiques, ils avaient pris note des dysfonctionnements, ainsi que de l'irrespect du plaignant, ce qui ne pouvait pas leur être reproché. M. B_____ ne prenait pas ses rendez-vous médicaux les vendredis, jour où il ne travaillait pas. Le fait de devoir le remplacer représentait une surcharge pour le service déjà en manque de personnel. M. B_____ ne respectait pas les procédures mises en place, de façon récurrente. Il critiquait ses collègues et avait constitué un important dossier à charge contenant des documents photographiques notamment. Deux collègues avaient quitté le service en 2010 pour ces raisons, il s'agissait de M. O_____ et Mme P_____. Mme E_____ avait demandé son transfert le 6 septembre 2013 en raison de l'ambiance de travail déplorable qui atteignait sa santé et devenait intolérable et invivable au quotidien.

25) Le 26 mai 2015, le chargé d'enquête a rendu son rapport, concluant à l'absence de harcèlement moral de la part des mis en cause à l'égard des plaignants.

Un conflit prévalait dans les services des BHM entre le couple formé par les plaignants et les AID. La pratique ayant eu cours dans le service des bibliobus et des BHM consistant à préparer des rapports secrets, des comptes rendus d'entretiens de couloir ou à prendre des photographies, afin de s'en servir contre des collègues ou des supérieures hiérarchiques n'était pas acceptable. Ces pratiques ne devaient en aucun cas être encouragées par la direction. Une relation de couple telle que celle liant M. B_____ et Mme A_____ n'était pas compatible avec un emploi au sein du même service. Il convenait de donner suite aux recommandations figurant dans le rapport de l'unité de psychologie du travail de la DRH et de M_____ Sàrl.

26) Le 2 juin 2015, le Conseil administratif a informé les plaignants qu'au vu du résultat de l'enquête menée par Me N_____, il n'entendait pas donner suite à la plainte pour atteinte à la personnalité. Un délai était fixé au 10 juin 2015 pour déposer des observations. Il était précisé que sans nouvelles de la part des plaignants à cette date, le Conseil administratif partirait du principe que ceux-ci renonçaient à exercer leur droit d'être entendus.

- 27) Le 10 juin 2015, Mme A_____ et M. B_____ ont déposé des observations. Relevant la brièveté du délai de quatre jours ouvrables, le mandataire des plaignants a déploré ne pas pouvoir être exhaustif.

Beaucoup d'énergie était déployée dans le rapport de 58 pages de l'enquêteur pour critiquer les plaignants et examiner des aspects organisationnels. Une grande partie des développements et des conclusions paraissaient dès lors hors de propos et illégitimes.

Le rapport d'enquête ne discutait que la question d'un éventuel harcèlement moral sans dire si les plaignants avaient été victimes d'atteintes à leur personnalité. Il était dès lors incomplet. La définition du harcèlement moral était indûment restrictive, se limitant à des actes communicationnels dans l'interaction avec les victimes, ce que ne faisait pas la jurisprudence du Tribunal fédéral.

Il avait été mis en évidence des atteintes à la personnalité dans le rapport même. Vu le bref délai imparti pour formuler les observations, il n'était pas possible d'approfondir ce point et seuls des exemples étaient exposés. Le prétendu favoritisme de Mme A_____ en faveur de M. B_____ dans l'organisation des tournées du bibliobus n'avait jamais été établi. De ce fait, les mis en cause, en affirmant le contraire, portaient une accusation grave qui permettait d'admettre une atteinte à la personnalité des deux plaignants. Mme C_____ avait produit le 8 mai 2013 un document adressé à M. I_____ dont la finalité était qu'il reste secret, et qui contenait des memoranda envoyés par les trois AID. Le document contenait des accusations graves à l'encontre des plaignants dans le but d'échafauder un dossier contre eux, constituant un « travail de sape » effectué dans le dos des plaignants. Le rapport mettait en évidence que les mis en cause avaient volontairement alimenté la direction des BMU de leurs récriminations à l'égard de M. B_____ et Mme A_____. Cette entreprise, à laquelle Mme C_____ s'était associée, visait à accabler les plaignants dans le but que la direction prenne des mesures. Aucune démarche similaire n'était imputable, ni imputée aux plaignants. Il y avait eu un comportement constant et répété de la part des AID et de Mme C_____, affectant le crédit personnel et professionnel des plaignants.

- 28) Le 24 juin 2015, par deux décisions séparées, le Conseil administratif a fait siennes les conclusions du rapport de Me N_____. Les faits étaient suffisamment établis et ne justifiaient pas une audition ou autre mesure supplémentaire, si bien qu'il renonçait à auditionner les plaignants. Sur le fond, les faits dénoncés par ces derniers n'étaient pas constitutifs d'une atteinte à la personnalité.

- 29) Par envoi séparé, mis à la poste le 26 août 2015, Mme A_____ et M. B_____ ont interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du Conseil administratif.

Mme A_____ concluait préalablement à la production par la ville de toutes données, y compris les notes personnelles et les messages électroniques à son sujet, en particulier le préavis rédigé à la suite de son audition par MM. S_____ et T_____ de l'unité de psychologie du travail, en date du 8 octobre 2014, à l'audition de ceux-ci, ainsi qu'à celle des Dresses U_____ et V_____. Elle concluait principalement à la constatation que Mmes E_____ et C_____ ainsi que MM. D_____ et F_____ avaient porté atteinte à sa personnalité. Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/2897/2015 par la chambre administrative.

M. B_____ concluait préalablement à la production par la ville des mêmes données le concernant ainsi qu'à l'audition de MM. S_____ et T_____ et du Dr W_____. Principalement, il concluait à la constatation que Mmes E_____ et C_____, ainsi que MM. D_____ et F_____ avaient porté atteinte à sa personnalité. Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/2898/2015 par la chambre administrative.

Les mémoires des deux recourants étaient pour le surplus quasiment identiques, tant dans l'exposé des faits que dans l'argumentation juridique.

Les AID étaient allés se plaindre à Mme K_____ les uns après les autres à bref intervalle, donnant ainsi une assise à leurs allégations inexactes. Ils s'étaient appuyés sur les témoignages de M. O_____ et Mme P_____, déformant les événements passés. Ils avaient indiqué à l'enquêteur craindre que Mme A_____ ne remplace Mme C_____ au moment de son départ à la retraite, probablement car la vision très rigoureuse de Mme A_____ leur aurait fait perdre des responsabilités de bibliothécaires qu'ils avaient acquises, et du fait qu'ils avaient de la difficulté dans la conduite des bibliobus. Prétendre que le service dysfonctionnait, leur permettait de faire passer au second plan d'éventuels reproches professionnels à leur égard. Mme A_____ n'étant pas attaquant sur son travail, elle ne pouvait être attaquée que sous l'angle de sa vie privée et de sa relation affective avec M. B_____, d'où l'accusation infondée de favoritisme à l'avantage de ce dernier, accusation que M. O_____ avait déjà formulée en 2010. En résumé, plus M. B_____ était décrit comme un élément perturbateur, plus Mme A_____ était mise en état d'infériorité et isolée sur son lieu de travail. Les AID avaient instrumentalisé la relation de couple dans le but d'isoler les plaignants. Vu la relative nouveauté dans leur fonction, de Mmes K_____ et H_____, celles-ci avaient été enclines à croire ce qui leur était rapporté. Le document secret transmis par Mme C_____ à M. I_____ contenait des accusations graves établies dans le but d'échafauder un dossier contre M. B_____, voire le couple A_____-B_____. Il s'agissait d'un « travail de sape » effectué dans le dos des plaignants et qui avait atteint son but de les mettre en état d'infériorité.

La définition indûment restrictive retenue dans le rapport d'enquête, n'avait pas permis d'établir le harcèlement moral. L'absence de communication entre les mis en cause et les plaignants n'était pas un élément nécessaire pour que le harcèlement soit reconnu. En modifiant cette appréciation juridique sur cet élément erroné, le harcèlement devait être retenu sur la base des faits établis par le rapport d'enquête. En outre, il y avait absence de tout fait justificatif, notamment de légitime défense.

- 30) Le 6 novembre 2015, la ville a répondu aux recours en concluant à leur rejet.

Il n'y avait pas d'atteinte à la personnalité des recourants. Une simple attitude désobligeante ne constituait pas une telle atteinte à elle seule. En outre, les accusations injustifiées d'atteintes à la personnalité reposaient uniquement sur les messages électroniques obtenus selon toute vraisemblance en outrepassant les instructions reçues, et donc en violation du devoir de réserve des intéressés, de leurs obligations statutaires, ainsi que du respect de la sphère privée de Mme C_____. Aucune communication non éthique ou perverse de la part des mis en cause à l'égard des plaignants n'avait été mise en évidence. Par ailleurs, les recourants ne s'étaient pas contentés d'avoir un rôle passif, mais ils avaient endossé un rôle actif caractéristique d'un conflit.

- 31) Le 16 décembre 2015, Mme A_____ a demandé la communication par la ville du préavis rédigé à la suite de son audition par MM. S_____ et T_____ en date du 8 octobre 2014. Elle a demandé également l'audition de ces deux personnes, ainsi que celle du Dr X_____, médecin conseil de la ville et du Dr U_____ et Dr V_____, médecins traitant.

Le 16 décembre 2015, M. B_____ a demandé la communication par la ville du préavis rédigé à la suite de son audition par MM. S_____ et T_____ en date du 8 octobre 2014. Il a demandé également l'audition de ces deux personnes, celle du Y_____, médecin conseil de la ville, ainsi que celle du Docteur W_____, médecin traitant.

- 32) a. Lors d'une audience de comparution personnelle le lundi 2 mai 2016, Mme A_____ a précisé qu'elle avait repris le travail au début du mois de décembre 2015 à temps partiel et à plein temps dès ce jour. Elle travaillait à la bibliothèque de la Cité en qualité de chargée de secteur. Elle avait dû compléter sa formation dans le domaine du prêt informatisé. M. B_____ était toujours son compagnon.

Mme H_____ a confirmé que la reprise de travail de Mme A_____ s'était bien déroulée.

Mme A_____ persistait à demander le rapport de MM. S_____ et T_____ qui allait dans le sens d'une ouverture d'enquête administrative. Elle maintenait son recours, parce qu'elle considérait avoir été victime en 2012 d'une attitude déloyale de la part de Mme C_____, qui en même temps qu'elle jurait que tout allait bien, disait à Mme K_____ que sa situation et celle de M. B_____ posaient problème et envoyait des courriels aux autres collaborateurs dans son dos.

Mme H_____ a précisé que lors de sa prise de fonction à la tête des BMU en janvier 2013, elle avait organisé, le 5 février 2013, une entrevue avec les collaborateurs du service des bibliobus dont on lui avait dit qu'ils rencontraient des problèmes. Certains collaborateurs avaient souhaité la rencontrer individuellement. Les plaignants n'avaient pas souhaité la rencontrer à ce moment-là. Elle avait également demandé à l'unité de psychologie au travail d'établir un rapport sur l'état de la situation. Puis, Mme M_____ avait été mandatée et avait préconisé de séparer Mme A_____ et M. B_____, et de les placer dans un autre service. La procédure mise en place par la ville avait été suivie. Les décisions envisagées n'avaient pu être mises en œuvre, car les plaignants étaient en arrêt de travail, et s'y étaient opposés. Ce n'était qu'en septembre 2013 que Mme A_____, via son conseil, avait fait état de harcèlement pour la première fois. Mme C_____ avait pris sa retraite en juin 2014 et M. D_____ avait postulé à son poste.

Avec l'accord de Mme A_____ une copie du procès-verbal de l'audience a été versée dans le dossier de la cause A/2898/2015.

b. Le 2 mai 2016 également, M. B_____ a été entendu. Il avait repris ses activités au sein des BMU depuis le 17 septembre 2015, à 80% depuis le 1^{er} novembre 2015 ce qui correspondait à son plein taux d'activité. Il avait été intégré au service de l'équipement de l'unité de gestion des collections. La reprise du travail avait été difficile dans la mesure où certaines personnes ne lui parlaient plus et qu'il avait été isolé dans une pièce sans fenêtres pendant cinq mois. Comme quelqu'un l'avait considéré comme illettré, il avait dû passer un test de maîtrise du français. Cela dit, il maintenait son recours, considérant avoir été victime de traitements injustes de ses supérieurs et de ses collègues.

Actuellement, l'ambiance de travail était bonne et il s'entendait bien avec ses collègues.

Mme H_____ a confirmé que la reprise de travail se passait bien et elle était étonnée d'entendre à cette audience les récriminations de M. B_____ sur ses conditions de travail des cinq derniers mois.

33) Le 26 mai 2016, l'enquêteur a transmis son dossier.

- 34) Le 27 juillet 2016, par mémoire de leur mandataire commun, Mme E_____, de même que MM. D_____ et F_____ ont conclu au rejet du recours ainsi qu'au versement d'une indemnité de procédure, tout en contestant être parties à la procédure ou devoir être appelés en cause.

Mme E_____ était affectée par la situation. Elle était suivie médicalement depuis mars 2013 et avait demandé son transfert en septembre 2013. Elle avait été transférée récemment à la bibliothèque des Pâquis.

La synthèse de leur position sur les faits opérés dans le rapport du chargé d'enquête était correcte.

Depuis leur arrivée au service des BHM, ils avaient été confrontés à une situation de manque de personnel. Dans ce contexte tendu, un conflit entre M. O_____ et M. B_____ s'était cristallisé, avant même leur arrivée. Ce dernier critiquait ouvertement le travail de M. O_____, et avait ainsi provoqué l'arrêt maladie puis le transfert de celui-ci dans un autre service. Mme P_____, qui avait remplacé M. O_____, avait dès son engagement fait l'objet de critiques de la part de M. B_____ qui avait ensuite porté ses critiques contre M. D_____. La raison principale de ce climat délétère était l'absence totale de distance de Mme A_____ et de M. B_____ dans le cadre professionnel, liée à leur situation de couple, et exacerbée par le lien hiérarchique existant entre Mme A_____ et les autres intervenants.

Aucun des mis en cause n'avait eu de comportement dénigrant à l'égard de M. B_____ ou de Mme A_____.

- 35) Le 27 juillet 2016, Mme C_____ a déposé des observations concluant au rejet du recours, ainsi qu'au versement d'une indemnité de procédure. Préalablement, elle concluait à ce que soient écartés de la procédure les courriels indûment prélevés sur sa messagerie électronique.

L'enquête avait permis d'établir qu'aucune atteinte à la personnalité des recourants n'avait eu lieu. Notamment la reprise de la gestion des horaires par la responsable du service ne correspondait pas à une spoliation unilatérale d'une attribution réservée à Mme A_____, mais répondait à une saine gestion du service, compte tenu notamment des plaintes formulées par les collègues au sujet des horaires. De même, le fonds jeunesse n'avait pas été retiré unilatéralement à Mme A_____ qui avait donné son accord à la délégation aux AID. Il en allait de même de la délégation des tâches courantes concernant le secteur de la bande dessinée adulte.

Quant à M. B_____, les plaintes formulées par ses collègues avaient été consignées et relayées à la hiérarchie, conformément aux instructions expresses de la direction.

36) Le 15 septembre 2016, la ville a déposé des observations. Les mis en cause devaient être parties à la procédure. Si par impossible, une atteinte à la personnalité devait être reconnue, les mis en cause encourraient des sanctions.

37) Le 15 septembre 2016, Mme A_____ et M. B_____ ont répliqué, persistant dans les conclusions de leur recours.

Les pièces produites, dont le contenu n'avait pas été contesté, démontraient qu'ils avaient fait l'objet d'attaques personnelles abusives visant à les agresser directement ou à les mettre en état d'infériorité, autrement dit à nuire de manière intentionnelle à leur dignité et à leur intégrité et ce, de manière systématique, constante et répétée, réalisant ainsi deux des trois éléments de la définition du harcèlement. Le troisième élément était également réalisé, puisqu'ils avaient subi des arrêts de travail dépassant la période de deux ans.

38) Le 10 octobre 2016, la ville a dupliqué.

Les courriels produits avaient été prélevés indûment et étaient de ce fait irrecevables. Sinon, une part non négligeable de ceux-ci avait été présentée de manière à orienter leur lecture, puisqu'ils avaient fait l'objet de découpages, de collages et de mises en évidence sélective.

Toute atteinte à la personnalité des plaignants était contestée. Le préavis de l'entité psychologie du travail ne permettait pas de retenir autre chose. Les conclusions de l'enquête étaient claires.

39) Le 10 octobre 2016, Mme E_____ et MM. D_____ et F_____ ont déposé des observations, campant sur leurs positions.

40) Le 19 octobre 2016, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) a. Aux termes de l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

b. La décision de joindre ou non des causes en droit administratif procède de l'exercice du pouvoir d'appréciation du juge, qui est large en la matière (arrêts du Tribunal fédéral 2C_850/2014 et 2C_854/2014 du 10 juin 2016 consid. 11.1). La

jonction peut répondre à un souci d'économie de procédure et correspondre à l'intérêt de toutes les parties (ATF 122 II 368 consid. 1a).

c. Selon la jurisprudence de la chambre de céans, il n'y a pas lieu de procéder à une jonction de causes lorsque des procédures portant sur des décisions rendues par la même autorité et prises en vertu des dispositions de la même loi, visent un complexe de faits différent ou ne concernent pas les mêmes parties (ATA/728/2016 du 30 août 2016 ; ATA/91/2016 du 2 février 2016).

d. En l'occurrence, les recourants, qui agissent par l'intermédiaire d'un seul et même mandataire dans les deux causes, ont déposé initialement une seule plainte qui a été instruite de façon commune par l'enquêteur, avec l'accord des parties. Les recours présentent une étroite unité dans les faits et les recourants n'individualisent pas leurs griefs, se considérant comme une seule victime d'une action collective des mis en cause. Dans ces circonstances, il apparaît dès lors judicieux de procéder à une jonction des deux causes et de ne prononcer qu'un seul et même arrêt sur les deux recours sous le n° A/2897/2015.

- 3) Mme E_____ et MM. D_____ et F_____ contestent leur qualité de partie.

Ont qualité de partie les personnes dont les droits ou les obligations pourraient être touchés par la décision à prendre ainsi que les autres personnes, organisations ou autorités qui disposent d'un moyen de droit contre la décision (art. 7 LPA).

Dans la procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité prévue par le statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151) (ci-après : le statut), la personne mise en cause et la personne plaignante ont la qualité de partie (art. 100 al. 5 du statut). En outre, le Conseil administratif doit leur communiquer à bref délai sa décision, laquelle peut faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (art. 100 al. 8 du statut).

En l'occurrence, en application des dispositions statutaires précitées, les personnes mises en cause par les recourants ont été parties à la procédure devant la ville et la décision leur a été notifiée. Ils ont donc la qualité de partie dans la présente procédure, ce que rappelle encore l'art. 73 al. 1 LPA qui rappelle que toutes les parties à la procédure de première instance doivent être invitées à se déterminer sur le recours.

- 4) Les recourants concluent à l'audition de plusieurs témoins, soit leurs médecins traitants et les fonctionnaires de l'unité psychologie du travail les ayant auditionnés, ainsi qu'à la production du préavis rédigé suite à ces auditions. Ils demandent également la production de notes personnelles, messages électroniques et toutes autres données les concernant.

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), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157 ; 138 V 125 consid. 2.1 p. 127 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 190 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_544/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1 ; 1C_582/2012 du 9 juillet 2013 consid. 2.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C_481/2013 du 30 mai 2013 consid. 2.1 ; 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 ; 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 et les arrêts cités ; ATA/695/2015 du 30 juin 2015 consid. 2a et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 ; 138 IV 81 consid. 2.2 p. 84 ; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 et les arrêts cités ; 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 ; 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

S'agissant de l'audition des témoins requise par les recourants, celle-ci n'est pas susceptible d'éclairer la chambre de céans sur la question à examiner, soit l'existence ou non d'un harcèlement psychologique de la part des mis en cause. En effet, les médecins traitants des recourants ne peuvent attester que de l'état de santé physique et psychique de leur patient mais n'ont pas, ici, compétence d'expert pour déterminer si, et le cas échéant dans quelle mesure, cet état de santé résulte des agissements des mis en cause. Il ne leur appartient pas non plus d'établir des liens de causalité avec des faits qu'ils n'ont pas pu constater eux-mêmes directement. En outre, les arrêts pour maladie des recourants ne sont pas discutés dans la présente procédure.

S'agissant des témoignages des fonctionnaires de l'unité de psychologie du travail ayant reçu la plainte des recourants, ils ne pourraient porter que sur les déclarations de ces derniers en plus du rapport rendu suite aux auditions de l'équipe de mars et avril 2013.

Dans ces circonstances, la chambre administrative ne procédera pas aux actes d'instruction supplémentaires demandés, dans la mesure où elle a entendu les parties en audience, où de tels actes ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige et où elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause.

5) Les recourants contestent les résultats de l'enquête. Selon eux, celle-ci permettrait de démontrer qu'ils ont subi des atteintes à la personnalité proscrites par le statut, du fait des mis en cause.

a. Les membres du personnel de la ville ont droit à la protection de leur personnalité et l'employeur veille au respect effectif de ce droit, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 77 al. 1 et 2 du statut).

b. Le harcèlement psychologique constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement psychologique toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à aggraver ou à mettre en état d'infériorité un membre du personnel, de manière constante et répétée (art. 77 al. 4 du statut).

c. Une procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité a été mise en place par le législateur de la ville. La procédure vise à établir l'existence ou non d'un cas d'atteinte à la personnalité et, le cas échéant, à proposer des mesures aptes à y remédier (art. 100 al. 1 à 9 du statut). Cette procédure a été suivie en l'espèce, ce qui n'est pas contesté par les parties.

d. Une directive générale relative à l'atteinte à la personnalité, harcèlement en Ville de Genève a été approuvée par le Conseil administratif de la ville le 5 septembre 2012 (ci-après : la directive). Selon cette directive, le harcèlement psychologique est considéré comme une atteinte à la personnalité se rapportant à toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à aggraver ou à mettre en état d'infériorité un ou une membre du personnel, de manière constante et répétée (art. 3 de la directive).

6) a. La notion de protection de la personnalité est un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé. La définition du harcèlement psychologique est ainsi la même dans les rapports de droit privé et de droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in *Conflits au travail*, Jean-Philippe DUNAND, Pascal MAHON [éd.], 2015, p. 156).

b. Le mobbing, ou harcèlement psychologique, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lequel un ou plusieurs individus cherchent à

isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il n'y a pas de mobbing non plus s'il existe des raisons objectives justifiant un certain comportement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_1033 du 10 juin 2011 consid. 5.4).

Il résulte des particularités du harcèlement que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir en admettre l'existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015 et les références citées).

c. L'obligation de protéger la personnalité du travailleur entraîne, notamment, l'obligation de désamorcer les conflits. L'employeur dispose de plusieurs instruments généraux de gestion des conflits à mettre en œuvre en cas de situations de conflit dont, notamment, les entretiens, l'entretien avec le médecin-conseil, les sanctions disciplinaires, le changement de poste ou encore la fin des rapports de service. Plus spécifiquement, le changement de poste peut constituer une mesure de gestion de conflit ou une sanction déguisée (ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 ; Valérie DEFAGO GAUDIN, *ibidem* ; Marie DEVEAUD-PLÉDRAN, *Le harcèlement dans les relations de travail*, 2011, p. 124).

- 7) Les recourants font valoir à l'appui de leur argumentation que la définition restrictive du harcèlement retenue par l'enquêteur faussait les conclusions auxquelles celui-ci était parvenu. L'absence de communication directe à leur égard de la part des mis en cause ne permettait pas de conclure à l'absence de harcèlement comme l'avait fait l'enquêteur. Les atteintes à la personnalité qu'ils avaient subies permettaient au contraire de démontrer le harcèlement.

Il convient dès lors d'examiner si et, cas échéant, quelles atteintes à la personnalité des recourants imputables aux mis en cause peuvent être établies. Pour ce faire, il convient d'examiner en premier lieu le cadre plus général de la situation du service du bibliobus et de l'activité de l'équipe et plus spécifiquement des recourants entre 2010 et 2013.

- 8) Le manque persistant de personnel fixe et qualifié au service des bibliobus était patent (témoignage Mme G_____, rapport annuel 2010 p. 17). En été 2010, Mme A_____ a été promue à la fonction de bibliothécaire de secteur. Ses attributions consistaient alors à seconder la bibliothécaire responsable dans toutes ses tâches administratives et la remplacer pendant ses absences. Dans ce cadre, elle avait accès à l'agenda personnel de la responsable et à son courriel. Elle gérait et mettait à jour hebdomadairement les horaires de tous les membres de l'équipe. Suite à un arrêt de travail durant la première moitié de l'année, il subsistait chez la recourante une incapacité de travail l'empêchant provisoirement de conduire les bus et d'effectuer de tournées. Cette incapacité durera près de deux ans pendant lesquels elle travaillera uniquement au dépôt, gérant de fait le service, la responsable étant principalement à la bibliothèque de la prison et ce, jusqu'en 2012.

En 2010, s'agissant de l'ambiance de travail, un bibliothécaire a qualifié d'invivable la situation dans le service. Il précisera lors de son audition : « essentiellement avec M. B_____ », qui le provoquait perpétuellement. S'étant plaint auprès de Mme C_____, celle-ci lui avait dit qu'il n'y avait rien à faire. Il avait subi un épisode dépressif puis avait accepté un déplacement sur suggestion du médecin conseil (témoignage M. O_____). Interrogé à ce sujet, M. B_____ n'a pas souhaité s'exprimer (audition M. B_____, 27 février 2015).

En mars 2010, une AID avait à trois reprises demandé l'intervention de la responsable concernant des incidents qu'elle qualifiait de menaces et d'agressions verbales, impliquant M. B_____. Aucune suite n'ayant été donnée à ses plaintes, elle avait démissionné en octobre 2010 après avoir trouvé un autre poste lui convenant (témoignage Mme P_____ et courriels adressés par celle-ci à Mme C_____ les 17 juin et les 27 et 30 septembre 2010).

Le 29 septembre 2010, le sous-directeur des BMU a intimé à la responsable de communiquer à M. B_____ qu'il n'avait pas de consignes à adresser à ses collègues et qu'en cas de problèmes, il devait s'adresser à sa responsable. Le contenu du cahier des charges devait également lui être rappelé (courriel de M. I_____ à Mme C_____ du 29 septembre 2010).

La relation de couple existant entre Mme A_____ et M. B_____ était déjà connue de l'ancienne responsable du service du bibliobus, amie personnelle de Mme A_____, lorsque M. B_____ avait été engagé (témoignage Mme Q_____). La situation était toutefois inconnue de la directrice des BMU,

qui n'aurait pas accepté cet engagement si elle avait été au courant, vu le lien hiérarchique entre les recourants (témoignage Mme G_____).

Cette relation et le lien de subordination existant entre la recourante et le reste de l'équipe a été la cause d'un certain malaise auprès des autres membres du service. Ainsi, l'unité de psychologie du travail a relevé dans son rapport qu'une partie de l'équipe avait le sentiment que M. B_____ bénéficiait d'une totale impunité. Dans le rapport de Mme M_____ de janvier 2014, il est relevé que la répartition des tournées n'était pas équitable, chiffres à l'appui, et que cette inégalité était en faveur de M. B_____, chez les aide-bibliothécaires, et en faveur de Mme A_____, chez les bibliothécaires. Ces faits constituaient des points de friction au sein de l'équipe. En outre, Mme M_____ retenait que ces disparités n'étaient pas expliquées et que les clefs de répartition n'étaient pas communiquées.

Ces éléments, alimentant un conflit entre les recourants et les mis en cause, résultent de la situation de couple des plaignants et de la répartition des responsabilités dans l'organisation du service, mais non d'agissements pouvant être reprochés aux mis en cause. Si le conflit découle en partie de la passivité de la responsable à laisser subsister une situation propre à générer des conflits, ce complexe de fait ne répond toutefois pas à la qualification d'actes portant atteinte à la personnalité des plaignants. La persistance de cette situation conflictuelle était plutôt de nature à atteindre la personnalité des autres membres de l'équipe, lesquels pouvaient se sentir victimes d'une situation propre à créer un traitement de faveur en matière d'horaires, d'absences et de charge de travail du compagnon de la bibliothécaire responsable de secteur, remplaçante de la responsable. L'enquête a d'ailleurs permis de mettre en évidence le fait que deux membres de l'ancienne équipe avaient quitté leur emploi en lien avec cette situation (témoignages Mme P_____ et M. O_____).

Il ressort du dossier que le recourant a, à plusieurs reprises, effectué des photographies pour illustrer des reproches qu'il faisait au sujet du travail de ses collègues. Il a photographié des rayonnages vides ou trop pleins dans les bus, des dégâts à la carrosserie des véhicules, non visibles au premier coup d'œil, le câble électrique mal déroulé, etc. Ces pratiques lui ont été reprochées par la direction des BMU, car elles pouvaient engendrer des malaises au sein de l'équipe, par la remise en question de l'activité des uns et des autres. (PV entretien Mme C_____, M. B_____ du 12 juin 2012 pt. 3 et pt 9 ; courrier de M. I_____ à M. B_____ du 16 octobre 2012 ; témoignage M. I_____).

L'attitude du plaignant à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie a été qualifiée d'agressive à plusieurs reprises et par plusieurs personnes. Il a été relevé qu'il n'hésitait pas à quitter la salle de façon abrupte, en cours de séance ou d'entretien (courriel de Mme P_____ du 6 mars 2015 ; lettre de M. I_____ à M. B_____ du 17 septembre 2012 ; audition de Mme A_____ du

27 février 2015 p. 8 ; audition M. F_____ du 27 février 2015 p. 8 ; témoignage M. I_____ et Mme P_____)

9) Les recourants énumèrent des éléments plus spécifiques constituant à leurs yeux les indices de harcèlement à leur encontre commis par les mis en cause :

- la décision de Mme C_____ de reprendre en main la constitution des horaires des tournées. Cette attribution a été déléguée par la responsable alors que celle-ci ne pouvait pas être présente dans les locaux du bibliobus. La reprise par la responsable de cette tâche correspond chronologiquement à son retour au dépôt et à la reprise de la conduite des bibliobus par Mme A_____ après sa période d'incapacité de conduite. Des tâches administratives et des responsabilités avaient été confiées provisoirement à Mme A_____ en lien avec cette situation de santé (courriel de Mme C_____ à Mme G_____ du 21 février 2012, Mme A_____ était en copie). La mesure ne saurait dès lors être interprétée comme une atteinte à la personnalité des plaignants, mais elle mettait effectivement fin à une situation « privilégiée » et susceptible de créer des inégalités entre les membres de l'équipe, ce dont la responsable a pris conscience (audition Mme C_____ du 26 juin 2014, p. 7) ;

- l'attribution de la collection « jeunes » qui aurait été faite au détriment de Mme A_____. Cette tâche avait été confiée à M. F_____ et M. D_____ dès mars 2011, sous la supervision de Mme C_____ (rapport annuel 2011 p. 8). M. I_____ s'opposait à cette répartition, les responsables de collections devant avoir la formation de bibliothécaire. Mme C_____ lui avait alors indiqué que sans la création d'un demi-poste de bibliothécaire supplémentaire, il n'y avait pas d'autre solution pour le service (courriel de Mme C_____ à M. I_____ du 19 février 2013). Sans réponse de ce dernier, la situation n'a pas évolué, mais il n'en est pas résulté que Mme A_____ ait perdu une quelconque attribution qui lui aurait été réservée. Il ne ressort pas non plus des pièces figurant au dossier et des auditions que la recourante ait revendiqué cette attribution ;

- l'acquisition des BD adultes pour laquelle Mme A_____ avait été référente pour les BHM. Celle-ci estime avoir été privée de cette tâche à l'avantage de M. D_____ qui l'avait remplacée pendant son absence. Dans un courriel du 20 février 2013, ce dernier avait revendiqué le statut de responsable, montrant peu d'égards envers Mme A_____. Dès le 1^{er} novembre 2013, il avait effectivement été inscrit dans le cahier des charges du groupe de sélection bande dessinée. Il convient de noter que le cahier des charges du groupe BD n'était pas établi par le service des BHM et donc qu'aucun des mis en cause n'est à l'origine de cette mention. En outre, rien dans le dossier ne permet de retenir que cette attribution a été enlevée à Mme A_____, mais plutôt qu'ayant été remplacée par M. D_____ pendant ses absences, celui-ci avait ensuite assisté aux réunions et été reconnu comme responsable de fait, sans qu'aucune décision formelle n'ait été prise. Dans

ce cas également, la recourante n'a jamais revendiqué cette attribution avant le dépôt de sa plainte ;

- l'attribution de la responsabilité de la moitié des véhicules à M. J_____ dont le plaignant fait grand cas. Le partage de cette responsabilité a été décidé en automne 2012, plus de deux ans après l'arrivée du nouvel aide-bibliothécaire chauffeur dans le service. Le fait d'équilibrer leur cahier des charges était une mesure demandée par la direction des BMU, et avait pour but de permettre un remplacement mutuel (témoignage M. I_____ ; courrier du 16 octobre 2012 de M. I_____ adressé à M. B_____). En outre, le contrat de M. J_____ n'était fixe que depuis juillet 2011 (rapport annuel 2011 p. 1). Cette modification d'attribution est donc sans rapport avec les faits en cause et ne saurait constituer une forme de harcèlement de leur part ;

- les courriels envoyés par Mme C_____ à sa hiérarchie et aux RH concernant les recourants, entre novembre 2012 et août 2013, dans lesquels elle dénonce certains de leurs actes ou attitudes, sont qualifiés d'accusations non démontrées, émises sans qu'ils aient eu la possibilité de s'expliquer. Toutefois, à ce propos, dans leurs écritures, les recourants ne répondent pas aux reproches qui leur avaient été adressés tels que : prise de rendez-vous médicaux pendant les heures de travail ; présence du recourant sur le lieu de stationnement du bibliobus sous la responsabilité de la recourante, loin de son domicile, alors qu'il était en arrêt maladie ; répétition des consignes au recourant ; mais ils se contentaient de qualifier ces plaintes à leur égard de « travail de sape ». Il en va de même des reproches contenus dans le document daté du 8 mai 2013, consistant en une liste d'incidents incluant M. B_____, rapportés à la demande de Mme C_____ par les autres membres du service et rédigée par celle-ci à la demande de la hiérarchie et du service RH (témoignages Mme H_____ et M. I_____ ; courriel du 8 mai 2013 de Mme C_____ à M. I_____).

À cet égard, le fait de dénoncer auprès des responsables RH ou hiérarchiques les problèmes rencontrés avec des collaborateurs, par une responsable de service, ne constitue pas du harcèlement, dans la mesure où ladite responsable demande que des mesures soient prises par la hiérarchie. Rien dans cette démarche, si ce n'est la longue période sur laquelle elle s'étale, en raison de l'absence de décision de la part de la hiérarchie, et parfois le ton dénigrant utilisé dans les échanges, ne s'apparente à des actes de harcèlement. Le fait que les recourants n'aient pas toujours été confrontés directement par leur responsable aux observations dénoncées à la hiérarchie à ce moment-là, s'explique notamment par le fait que le choix des mesures qui étaient préconisées, tant par le rapport de l'unité de psychologie du travail que par le rapport M_____, n'étaient plus de sa compétence, s'agissant par exemple d'un transfert. Quant au fait que ces dénonciations portaient atteintes à la considération personnelle et professionnelle

des recourants, c'est le cas par définition de tout reproche, dont l'émission ne peut sans autre être assimilée à un acte de harcèlement ;

- l'envoi de courriels à toute l'équipe sauf aux recourants : un courriel a été envoyé par la responsable le 22 mars 2013 pendant une absence de la recourante, malade du 18 mars au 7 avril 2013, et n'était pas adressé aux recourant alors qu'il l'était au reste de l'équipe. Ce courriel indiquait les horaires des entretiens fixés avec la DRH pour toute l'équipe, ainsi que les dates des évaluations de trois collaborateurs. La non-transmission de ce courriel aux recourants n'a non seulement eu aucune conséquence, les rendez-vous étant fixés par la DRH, mais l'on ne saurait y voir une volonté de mise à l'écart des recourants, puisque ce courriel ne contenait aucune information dont ils auraient été privés. Quant au courriel de Mme E_____ du 9 avril 2013 qui concernait des contributions pour le journal l'Onésien, il l'a été pendant une absence de M. B_____ (du 8 au 10 avril 2013), et le lendemain du retour de Mme A_____, ce qui peut expliquer l'omission faite par Mme E_____ sans que l'on ne puisse y voir une volonté de ne pas partager des informations avec les recourants ;

- la mise en place d'une procédure de remplacement en cas d'absence. Les recourants font valoir que la mise en place d'un système de remplacement pour les rendez-vous médicaux ou autres, intervenant durant les tournées déjà planifiées, visait à les isoler, car ils ne bénéficiaient pas de la bienveillance de leurs collègues en vue d'un remplacement. Selon cette procédure, il appartenait à la personne elle-même de négocier ou d'organiser son remplacement avec l'un de ses collègues, la responsable n'intervenant que si aucun arrangement ne pouvait être trouvé. La décision de remplacement pouvant en dernier recours être prise par la responsable, aucun indice d'une mise à l'écart par ce biais ne saurait être retenu.

En conclusion, aucun des éléments considérés par les recourants comme des indices d'une situation de mobbing ne peuvent être établis en l'espèce. Il apparaît bien plus que ce que les plaignants considèrent comme des atteintes illicites à leur personnalité, constituent plutôt des plaintes des autres membres de l'équipe, adressées à leurs supérieurs, qu'il s'agisse de la responsable du service ou de la gestionnaire RH. Le contenu de ces plaintes n'apparaît pas objectivement infondé sur la base du dossier, en tant qu'elles portent sur des dysfonctionnements existants, et dans la mesure où elles concernent la situation du couple au sein de l'organigramme du service du bibliobus ou l'attitude générale du recourant dans le cadre de son travail.

- 10) Compte tenu de ce qui précède, l'existence d'un conflit entre les recourants et leurs collègues, ainsi que la responsable est incontestable. Son origine est à mettre sur l'attitude générale du recourant et les conséquences réelles ou supposées de sa position privilégiée découlant de sa relation de couple avec la recourante. Cette situation a malheureusement perduré pendant des années avant qu'elle ne soit finalement prise en charge par la hiérarchie. Toutefois, dans ce

cadre, sur la base du dossier qui lui a été soumis et de l'instruction menée devant elle, la chambre administrative ne peut pas retenir à l'encontre des mis en cause des comportements constitutifs de harcèlement psychologique vis-à-vis des recourants ou d'atteintes à leurs personnalités, au sens défini plus haut, comme l'a retenu à juste titre l'enquêteur dans son rapport, rendu après une enquête fouillée, de même que le Conseil administratif, dans les décisions incriminées. Les décisions de cette dernière autorité ne peuvent qu'être confirmées et les recours rejetés.

- 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de chaque recourant (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à Mme C_____ et une indemnité de procédure de CHF 750.- sera allouée à Mme E_____, à M. F_____ et à M. D_____ (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée à la ville qui dispose d'un service juridique (ATA/745/2014 du 23 septembre 2014 ; ATA/309/2009 du 23 juin 2009).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

préalablement :

ordonne la jonction des procédures n° A/2897/2015 et n° A/2898/2015 sous le n° de cause A/2897/2015 ;

à la forme :

déclare recevables les recours interjetés le 26 août 2015 par Mme A_____ et M. B_____ contre les décisions de la Ville de Genève du 24 juin 2015 ;

au fond :

les rejette ;

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

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de M. B_____ ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à Mme C_____, à la charge conjointe et solidaire de Mme A_____ et M. B_____ ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 750.- à M. D _____, à la charge conjointe et solidaire de Mme A _____ et M. B _____ ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 750.- à Mme E _____, à la charge conjointe et solidaire de Mme A _____ et M. B _____ ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 750.- à M. F _____, à la charge conjointe et solidaire de Mme A _____ et M. 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 ;

communiqua le présent arrêt à Me Giuseppe Donatiello, avocat des recourants, à Me Françoise Markarian, avocate de Mme C _____, à Me Maurice Utz, avocat de M. D _____, Mme E _____ et M. F _____, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeants : M. Verniory, président, Mme Junod, M. Dumartheray,
Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :