du 28 septembre 1999

dans la cause

Madame L. P.
représentée par Me Jérôme Macherel, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

A/451/1999-IP

EN FAIT

1. Madame L. P. a travaillé au mois d'octobre 1996 comme secrétaire à l'Institut d'architecture de l'Université de Genève (ci-après : IAUG) pour une entreprise de travail temporaire.

   Satisfaite de ses prestations, Madame M. C., administratrice de l'IAUG, a proposé le 26 novembre 1996 au service du personnel d'engager Mme P. en qualité de secrétaire 2 dès le 1er janvier 1997.

2. Par contrat signé le 12 décembre 1996, Mme P. a été engagée en cette qualité dès le 1er janvier 1997, avec un taux d'activité de 100 %, pour assurer le secrétariat du directeur de l'IAUG, le Professeur R. M.

3. La première analyse de prestations, effectuée par Mme C. après trois mois, soit en mars 1997, était en tous points favorable, sur le plan du travail et sur celui des relations avec les collègues et la hiérarchie.

4. En juin 1997, la secrétaire de Mme C. a quitté l'IAUG pour un autre service de l'Etat. Dès cette date et jusqu'à l'engagement le 15 octobre 1997 de Mme A. C.-J., Mme P. a assumé une partie des travaux du secrétariat de l'administratrice.

5. Non seulement Mme P. avait été associée par Mme C. au choix de cette nouvelle secrétaire, mais son avis avait prévalu, alors que Mme C. avait une préférence pour une autre candidate.

   Mme C. a exprimé le désir que ce secrétariat soit polyvalent, à savoir que la secrétaire de l'administratrice connaisse le travail de la secrétaire du directeur et inversément. Mme P. a été invitée à instruire sa nouvelle collègue du suivi administratif des procédures de nomination des membres du corps enseignant et de renouvellement des mandats de ceux-ci.

6. Mmes P. et C.-J. partageaient le même bureau. Au motif qu'il n'était pas possible d'agencer différemment les meubles, Mme P. a déplacé sa table de travail, tournant ainsi le dos à sa collègue.

Mme P. n'avait pas le temps de répondre à Mme C.-J. lorsque celle-ci lui posait une question ou lui parlait si doucement que ses réponses étaient inaudibles. Enfin, elle ne transmettait pas à sa collègue, dont elle feignait d'ignorer la présence, les informations concernant les procédures de nomination.

7. Les relations entre Mme P. et Mme C. se sont peu à peu dégradées, la première refusant également de transmettre à la seconde des informations ayant une incidence sur le budget de l'IAUG, ainsi que de lui soumettre une partie du courrier destiné au professeur M..

8. Au terme de l'analyse de prestations effectuée le 22 décembre 1997, Mme C. a reproché à Mme P. ses difficultés à collaborer avec Mme C.-J., alors que la qualité et la quantité du travail effectué étaient qualifiées de bonnes. La poursuite de la collaboration était préavisée.

Eu égard au reproche qui lui était adressé, Mme P. a fait les remarques suivantes :

"J'ai quelques objections à formuler par rapport à la rubrique relative aux relations professionnelles. Il ne s'agit pas de difficultés de collaboration mais de concentration dans la bonne exécution de mes tâches professionnelles. Depuis quelques mois, dans le bureau du secrétariat de la direction, on vit dans un état d'agitation permanente dû aux personnes qui partagent le même espace, d'où un non-respect des bons usages socio-professionnels. Ceci est une entrave à mon désir d'offrir un travail tel que ma conscience professionnelle le conçoit".

9. Par courrier du 9 janvier 1998, le chef du service du personnel de l'Université a pris acte de l'analyse de prestations précitée et demandé à Mme P. d'être particulièrement attentive aux remarques qui lui avaient été faites concernant ses rapports professionnels.

10. Mme C. a prié Mmes P. et C.-J. d'établir un document mentionnant les tâches que l'une et l'autre effectuaient. En janvier 1998, elle a réuni les intéressées en insistant une nouvelle fois sur sa volonté de mettre sur pied un secrétariat polyvalent. Les deux secrétaires ont alors exprimé leur accord pour que les tâches dont la responsabilité incombait à l'une puissent

être effectuées par l'autre, chacune devant vérifier que le travail avait été fait comme elle l'entendait.

Ces documents devaient dorénavant tenir lieu de cahier des charges.

11. L'attitude de Mme P. ne s'est cependant pas modifiée.

12. En juillet 1998, le professeur M. a quitté l'IAUG.

De mi-août à mi-septembre 1998, Mme P. était en vacances.

Dès le 19 octobre 1998, elle est tombée malade et elle a repris le travail le 1er décembre 1998.

13. Le 14 décembre 1998, Mme P. a été appelée par Mme C.. Celle-ci avait rempli le formulaire relatif à la seconde analyse de prestations de Mme P. en indiquant que celle-ci effectuait un travail de qualité, que son engagement personnel était satisfaisant mais qu'elle ne répondait pas aux exigences du poste concernant l'aptitude au contrôle, à la négociation et à la délégation. En regard des rubriques "autonomie", "esprit d'initiative" et "prise de décision", il était mentionné : "trop". Les difficultés relationnelles avec les collègues et les réticences à collaborer étaient à nouveau stigmatisées, rendant impossibles la mise en place d'un secrétariat polyvalent et la poursuite de la collaboration.

Mme P. a signé ce document puisqu'il était spécifié que ce faisant, elle ne reconnaissait pas les reproches qui lui étaient adressés.

Elle a demandé à Mme C. pourquoi celle-ci ne lui avait rien dit auparavant et l'administratrice lui aurait répondu que sa décision était prise.

14. Mme P. a contacté le SIT lequel s'est plaint auprès du service du personnel de l'Université que la procédure d'évaluation n'avait pas été respectée.

Un entretien a alors eu lieu le 16 décembre 1998 entre Mme C. et Mme P. en présence de M. X., directeur-adjoint de l'IAUG. Mme C. a indiqué à Mme P. qu'il serait mis fin à ses relations de travail au terme du délai de trois mois. Mme P. a répondu qu'elle

ignorait les motifs de ce licenciement et elle a reproché à Mme C. son manque de franchise et l'absence de dialogue.

15. Par courrier recommandé du 16 décembre 1998, le service du personnel de l'Université a signifié à Mme P. que sur proposition de Mme C. il serait dans l'obligation de mettre fin à son contrat de travail en application de l'article 20 alinéa 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997, entrée en vigueur le 1er mars 1998 (LPAC - B 5 05).

Cependant, du fait de sa maladie, cette décision était reportée et lui serait signifiée lorsqu'elle aurait retrouvé une pleine capacité de travail ou épuisé la durée maximale de la période de protection à laquelle elle avait droit, conformément à l'article 336 lettre c), alinéa 1 lettre b) CO.

16. Le 17 décembre 1998, Mme C. a constaté que Mme I. Y., teneuse de comptes à l'IAUG, était malade. Il est apparu que la veille, Mme P. lui avait en effet dit qu'elle était en tête de la liste des personnes à licencier que tenait l'administratrice.

17. Estimant intolérable l'attitude de Mme P., dont les propos ne correspondaient en rien à la réalité, Mme C. a prié Mme P. de quitter son poste de travail le jour même à midi, soit le 17 décembre 1998, ce qu'elle lui a confirmé par lettre remise en mains propres précisant que cette décision ne changeait rien aux termes de la lettre précitée du service du personnel de l'Université.

18. Par courrier recommandé du 15 avril 1999, le service du personnel de l'Université a mis un terme au contrat de Mme P. au 31 juillet 1999, en application des articles 17 et 20 alinéa 3 LPAC, la période légale de protection étant terminée.

19. Par acte déposé au greffe du Tribunal administratif le 14 mai 1999, Mme P. a recouru contre cette décision en concluant à son annulation, le licenciement étant arbitraire et contraire au droit.

Le Tribunal devait en outre :

- constater que les formes d'évaluation n'avaient pas été respectées;

- proposer une réintégration ou un transfert de service; subsidiairement lui allouer une indemnité correspondant à 3 mois de salaire brut, soit CHF 15 591.- au total;

- constater que l'organisation du travail était contraire au droit et portait atteinte à la personnalité;

- constater que la mesure de suspendre l'obligation de travailler était disproportionnée;

- condamner l'IAUG à reconnaître le tort qu'il lui avait causé par la façon abrupte et abusive dont elle avait été licenciée et suspendue de son obligation de travailler;

- contraindre l'employeur à réparer le tort moral causé en s'excusant publiquement par un courrier diffusé aux employés ou, subsidiairement lui octroyer une indemnité pour tort moral de CHF 15 591.-

20. L'Université de Genève a conclu à l'irrecevabilité du recours en tant qu'il concernait la décision de suspension de l'obligation de travailler et, pour le surplus, au rejet dudit recours.

21. Les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle puis il a été procédé à l'audition, comme témoins, de Mme C.-J., de Mme C., de Mme B., administratrice suppléante de l'IAUG d'octobre 1995 à octobre 1996 puis dès cette date, secrétaire à l'IAUG jusqu'au 31 décembre 1998.

Le juge délégué a cependant refusé de procéder aux auditions de M. M. et de M. R., professeurs à l'IAUG, ainsi que de Mme Pe., précédente secrétaire, sollicitée par le syndicat conseillant la recourante et l'avocat de celle-ci.

22. Il est apparu que :

a. Depuis le 19 décembre 1998 et jusqu'à la date de son audition le 4 août 1999, Mme P. était toujours en incapacité complète de travailler pour cause de maladie. Elle était en traitement auprès du Dr D.. Depuis le 31 juillet 1999, elle ne percevait plus aucun salaire. Elle souhaitait voir son licenciement annulé et être

transférée dans un autre service de l'Etat mais non à l'Université. Elle a admis que le congé qui lui avait été signifié pour le 31 juillet 1999 respectait le délai de trois mois prévu par la LPAC pour les employés en période probatoire, de même que le délai de protection en cas de maladie fixé, dans son cas, à nonante jours en application de l'article 336 lettre c CO.

Elle avait contacté un médiateur avant son licenciement mais celui-ci n'avait pas pu intervenir parce que la décision de licenciement du 16 décembre 1998 lui avait déjà été signifiée. Concernant l'analyse de prestations faite par Mme C. à fin 1998, Mme P. a précisé qu'elle avait été malade du 19 octobre à fin novembre 1998 et qu'elle avait repris son activité à 50 % le 1er décembre 1998. Elle savait qu'au cours du mois de décembre elle devait faire l'objet d'une analyse de prestations mais elle n'avait pas été convoquée à un entretien par Mme C. jusqu'au moment où elle avait été appelée dans le bureau de celle-ci le 14 décembre 1998. L'analyse de prestations déjà préparée lui avait alors été soumise et elle avait été priée de la signer.

b. L'Université a admis que les directives internes relatives à l'analyse de prestations n'avaient pas été respectées s'agissant de la dernière analyse, en ce sens que celle-ci aurait dû être précédée d'un entretien. L'analyse de prestations n'était cependant pas une condition de validité du licenciement. Mme P. avait fait l'objet de multiples mises en garde et elle aurait pu être licenciée à condition que le délai de trois mois soit respecté sans qu'une analyse de prestations ne soit nécessaire. La décision prise par Mme C. le 17 décembre 1998 suspendant l'obligation de travailler de Mme P. était une décision administrative susceptible de recours même si elle ne comportait pas les voie et délai de recours. A ce moment Mme P. était déjà assistée par le SIT. Cette décision n'avait cependant pas été attaquée.

Mme P. a ajouté que dès réception dudit courrier, le SIT était intervenu auprès de la direction de l'institut pour contester cette procédure. Il avait produit en particulier des notes d'interprétation faites par l'office du personnel de l'Etat dont il ressortait qu'une autre affectation pouvait être proposée à un employé dont l'analyse de prestations n'était pas satisfaisante. Elle-même admettait qu'au terme de l'année 1997, l'analyse de prestations faite alors n'était pas entièrement satisfaisante. Elle avait toujours eu Mme C.

comme supérieure hiérarchique depuis qu'elle travaillait à l'institut. Mme P. s'est dite victime de mobbing, Mme C. voulant la cantonner à un rôle subalterne consistant à faire des cafés et à arroser les plantes. Elle lui cachait des choses de sorte qu'elle n'était plus au courant de tout ce qui concernait M. M. et elle ne pouvait de ce fait accomplir son travail avec la conscience professionnelle qu'elle voulait y apporter.

d. Mme C.-J. a indiqué qu'elle avait travaillé avec Mme P. depuis le 15 octobre 1997 jusqu'au départ de celle-ci. Lorsqu'elle était arrivée Mme P. était en vacances. Mme P. lui avait souvent parlé en mal de Mme C. en indiquant que c'était une incapable. Mme P. était chargée de la mettre au courant, chacune d'entre elles devant effectuer le même travail, Mme P. travaillant essentiellement pour M. M. et elle-même pour Mme C.. Mme P. lui adressait à peine la parole ne lui disant même pas bonjour, sans qu'elle en connaisse les raisons. Les rapports de Mme C.-J. avec Mme C. étaient bons. Mme C.-J. s'est plainte auprès de sa supérieure du fait que Mme P. ne lui donnait pas les informations nécessaires et d'autres collègues avaient des difficultés avec Mme P.. Celle-ci faisait preuve d'un mépris total à leur égard, selon Mme C.-J., et depuis qu'elle était partie, l'ambiance était meilleure. Enfin, Mme C.-J. s'est plainte du fait que Mme P. avait aménagé le bureau de telle manière qu'elle lui tournait le dos.

e. Mme C. a déclaré pour sa part qu'elle était administratrice de l'IAUG depuis le 1er septembre 1996 et elle avait engagé aussi bien Mme P. que Mme C.-J..

EN DROIT

1. Le Tribunal administratif examine d'office et librement le recevabilité du recours ou de la demande (A. A. GRISEL, Traité de droit administratif, vol. II, Neuchâtel, 1984, p. 831; ATA W. du 4 mai 1999). Le licenciement de Mme P. et la présente procédure, postérieurs à l'entrée en vigueur le 1er mars 1998 de la nouvelle loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et les établissements publics médicaux du 4 décembre 1987 (LPAC - B 5 05) sont donc entièrement régis par celle-ci.

a. Le Tribunal administratif n'est compétent pour

connaître d'un recours ou d'une demande que dans la mesure où cette compétence lui a été expressément reconnue par le législateur (ATA AGE du 12 novembre 1996; GRISEL op. cit., page 1016-1017). Son contrôle juridictionnel est donc limité aux matières définies par les articles 8 et 11 de la loi sur le Tribunal administratif et le Tribunal des conflits du 29 mai 1970 (LTA - E 5 05), par le règlement transitoire d'application de la loi précitée du 3 mars 1997 (RLTA - E 5 05.03) ou encore par des lois ou des règlements spéciaux (ATA I. du 26 août 1997).

Enfin, il y a lieu d'admettre qu'un seul mémoire peut contenir un recours et une demande, fondés sur des dispositions de procédures différentes, de sorte que le tribunal de céans peut être amené à ne déclarer que partiellement recevable un recours en fonction des prétentions qu'il contient.

b. Le Tribunal administratif connaît en instance unique des actions relatives et des prestations de nature pécuniaires fondées sur le droit public cantonal qui ne peuvent pas être l'objet d'une des décisions énumérées à l'article 8 LTA, et qui découlent des rapports entre l'Etat, les communes, les autres corporations et établissements de droit public et leurs agents publics.

c. Sous réserve de la prescription et ou de la péremption du droit invoqué, l'action n'est subordonnée à aucun délai; lui sont applicables par analogie les règles de la procédure administrative concernant les recours (art. 11 al. 2 LTA). Dans les situations prévues par l'article 11 LTA, le Tribunal administratif est la seule autorité cantonale compétente pour trancher le conflit (ATF F. du 25 janvier 1987).

d. Sont des prétentions de nature pécuniaire, c'est-à-dire appréciables en argent, celles qui tendent directement à l'octroi de sommes en espèce, notamment au paiement de traitements, d'allocations, d'indemnités ou de prestations d'assurances. Rentrent aussi dans cette catégorie les droits qui sont étroitement liés à un rapport juridique appréciable en argent (RDAF 1980 page 123; ATA N. du 29 mai 1991; G. du 30 décembre 1990 et P. du 31 octobre 1990).

2. Selon l'article 94 de la loi sur l'université du 26 mai 1973 (LU - C 1 30), le personnel administratif et technique de l'Université est soumis aux dispositions

légales et réglementaires applicables aux fonctionnaires de l'administration cantonale (ATA Q. du 10 février 1998).

3. Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employée aux termes de l'article 6 LPAC à la fin d'une période probatoire de trois ans – qui peut être prolongée – le Conseil d'Etat, respectivement l'Université, peut nommer l'intéressé fonctionnaire.

4. En l'espèce, Mme P. a été engagée comme employée le 1er janvier 1997. Au moment du licenciement survenu le 15 avril pour le 31 juillet 1999 elle était encore en période probatoire. Seules sont ainsi applicables les dispositions relatives aux employés, contenues dans les textes précités.

5. Pendant la période probatoire, l'Université peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation d'une durée de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 et 21 al. 1 LPAC). L'employé doit préalablement être entendu par l'autorité compétente et peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

6. a. Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al.4 LPAC) et le code des obligations ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996, VI p. 6360). Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit et doit respecter les droits et principes constitutionnels, tel que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (eodem loco p. 6351 et les références citées; ATA S. du 10 novembre 1998). La technique du renvoi au code des obligations à titre de droit public supplétif en matière de fonction publique est critiquée en doctrine (P. MOOR, droit administratif,

vol III, Berne 1992, p. 209) et ne devrait être admise que lorsqu'il existe des raisons pertinentes d'individualiser un rapport de travail, non pour créer une dualité de régimes alors que les personnes concernées remplissent les mêmes fonctions. Le Conseil d'Etat, auteur de la LPAC révisée, a d'ailleurs expressément rejeté le système d'une application généralisée des règles contenues notamment dans le code des obligations (oedem loco p. 6351). Une application analogique demeure possible.

b. La recourante a été licenciée pour le 31 juillet 1999 par une lettre du 15 avril 1999. Le délai de trois mois pour la fin d'un mois prévu à l'article 20 alinéa 3 LPAC a donc été respecté. Ce licenciement respecte également le délai de protection prévu par l'article 336 c lettre b CO puisque celui-ci serait en l'espèce de 90 jours à supposer qu'il trouve application, le Tribunal administratif ayant déjà constaté que la LPAC ne contient aucune disposition concernant la résiliation du contrat de travail en temps inopportun pour cause de maladie (ATA W. du 4 mai 1999). Le congé signifié pour le 31 juillet 1999 par courrier du 15 avril 1999, soit dans le respect du délai précité, applicable par analogie, n'est en tous les cas pas arbitraire de ce point de vue.

7. Reste à examiner si la procédure suivie a été respectée par l'Université. A cet égard il convient de distinguer la procédure relative à l'analyse de prestations et celle concernant le licenciement. L'Université admet que l'analyse de prestations du mois de décembre 1998 n'a pas été précédée d'un entretien entre Mme C. et Mme P. contrairement aux directives de la division des ressources humaines de l'office du personnel de l'Etat.

Le 16 décembre 1998 cependant, un entretien a eu lieu entre Mme C. et Mme P. en présence de M. X., directeur adjoint de l'IAUG, et à cette occasion, la supérieure hiérarchique de la recourante a indiqué à celle-ci qu'il serait mis fin aux relations de travail au terme du délai de trois mois. Le même jour, Mme P. a d'ailleurs reçu une lettre de licenciement faisant référence à l'article 20 alinéa 3 LPAC. Ce congé a été annulé par la suite pour être resignifié le 15 avril 1999, mais les motifs en sont restés les mêmes. Enfin, à teneur de l'article 20 alinéa 3 LPAC précité, l'employeur n'a pas d'autre obligation à respecter en période probatoire que le respect du délai de trois mois. Le fait

que la procédure suivie lors de la dernière analyse de prestations n'aurait pas été conforme aux directives émises n'entache donc en rien la validité du congé signifié le 15 avril 1999.

8. Reste à examiner si ce congé est arbitraire. Les enquêtes auxquelles le tribunal a procédé ont permis d'établir que Mme P. entretenait de mauvaises relations avec la collègue qui partageait son bureau, Mme C.-J., traitant celle-ci avec mépris, ne lui disant pas bonjour et s'étant arrangée pour disposer le mobilier du bureau de telle manière qu'elle lui tournait le dos. Il est apparu également qu'elle ne dispensait pas à sa collègue nouvellement arrivée la formation qu'elle devait lui donner selon les instructions de l'administratrice. Enfin, Mme P., consciemment ou non, faisait de la rétention d'information pour conserver un secteur d'activité, tel celui concernant les dossiers de nomination des professeurs dont elle s'était occupée précédemment comme secrétaire du directeur de l'IAUG. Elle refusait par là même l'instauration d'un secrétariat polyvalent, conformément au voeu de Mme C..

9. Selon l'article 20 alinéa 1 LPA, l'autorité réunit les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision et elle apprécie les moyens de preuve des parties. La jurisprudence a déduit de l'article 4 de la Constitution fédérale le droit du particulier de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53 consid. 4 a p. 55). L'autorité peut renoncer aux moyens de preuve offerts par une partie, pour autant qu'elle puisse admettre sans arbitraire que ce moyen n'aurait pas changé sa conviction (ATF 121 I 306 consid. Ib, p. 308-309; décision B. de la CRIP du 4 septembre 1997).

10. Le tribunal a renoncé à l'audition de trois témoins sollicités par Mme P., car la mauvaise entente de cette dernière avec Mme C.-J. était établie sans qu'il soit nécessaire de procéder à des enquêtes supplémentaires.

11. Aucun reproche n'a été adressé à Mme P. sur le plan de ses capacités professionnelles, mais c'est bien plutôt en raison de son attitude et de son comportement

qu'elle a rendu impossible la mise sur pied du secrétariat polyvalent désiré par sa supérieure hiérarchique pour les raisons indiquées ci-dessus.

12. Le Tribunal administratif a en effet déjà jugé, s'agissant de fonctionnaires, que des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe était susceptible de constituer des raisons graves justifiant un licenciement au sens de l'article 23 LPAC, quand bien même les compétences techniques de l'intéressée n'étaient pas en cause (ATA G. du 11 avril 1995, confirmé par ATF du 12 juin 1996; décision B. de la CRIP précité). De tels manquements peuvent donc fonder le licenciement d'un employé en période probatoire, licenciement qui ne requiert pas nécessairement une raison grave comme celui d'un fonctionnaire.

A cet égard, l'on ne saurait considérer que le licenciement querellé viole le principe de l'interdiction de l'arbitraire ou celui de la proportionnalité. L'Université n'a ainsi pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui est reconnu à l'autorité d'engagement mettant fin au contrat de travail pendant la période probatoire (ATA C. du 24 novembre 1998).

13. En conséquence, le licenciement doit être confirmé et le recours rejeté. Mme P. ne peut prétendre au versement d'une indemnité, laquelle est réservée aux seuls fonctionnaires (art. 31 al. 3 LPAC; Mémorial des séances du Grand Conseil 1996 VI, p. 62-63; ATA C. et W. précités).

14. Le recours contient également une action pécuniaire en ce sens que Mme P. réclame à l'Université une indemnité pour tort moral correspondant à trois mois de salaire brut.

Dans la mesure où cette action est fondée sur l'article 328 CO, elle est irrecevable, le CO n'étant plus applicable à titre de droit public supplétif comme indiqué ci-dessus.

15. L'article 2 RLPAC fonde certes une obligation à l'encontre de l'employeur qui s'apparente ou s'inspire de l'article 328 CO. En cas de harcèlement psychologique ou de mobbing, il est prévu une procédure de médiation (art. 2 C RLPAC). Celle-ci n'a pas eu lieu en l'espèce puisque la première lettre de licenciement du 16 décembre 1998

avait déjà été expédiée quand Mme P. a contacté un médiateur, lequel ne pouvait plus rien faire. Et le tribunal de céans a déjà jugé qu'aucune voie de droit n'est prévue par la LPAC ou le RLPAC pour l'employé qui invoque la responsabilité de l'Etat en cas de harcèlement psychologique (ATA W. déjà cité).

Il apparaît ainsi qu'elle ne saurait revêtir la forme d'une action pécuniaire au sens de l'article 11 LTA, celle-ci étant subsidiaire et partant irrecevable.

16. Le recours sera rejeté. L'action pécuniaire sera déclarée irrecevable.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.-- sera mis à la charge de la recourante. Il ne sera pas alloué d'indemnité.

PAR CES MOTIFS
le Tribunal administratif
à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 14 mai 1999 par Madame L. P. contre la décision de l'Université de Genève du 15 avril 1999;

déclare irrecevable l'action pécuniaire contenue dans ledit acte de recours;

au fond :

rejette le recours;

met à la charge de la recourante un émolument de CHF 500.-;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité;

communique le présent arrêt à Me Jérôme Macherel, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeants : M. Schucani, président, M. Thélin,
Mme Bonnefemme-Hurni, M. Paychère, juges,
M. Peyrot, juge suppléant.

Au nom du Tribunal administratif :
le secrétaire-juriste : le vice-président :

O. Bindschedler Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :

Mme M. Oranci