RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/70/2022-FPUBL **ATA/834/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 août 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Arnaud Thiery, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

EN FAIT

1) Le 14 janvier 2019, par un contrat individuel de travail de droit privé, personnel enseignant, conclu pour la période du 1er février 2019 au 31 janvier 2020, Monsieur A_____ a été engagé par l'Université de Genève (ci-après : université) en qualité de maître assistant à l'Institut de santé globale (ci-après : institut) au sein de la faculté de médecine (ci-après : faculté). Son taux d'activité était de 100 %. Ce contrat renvoie aux dispositions statutaires applicables aux membres du corps enseignant rémunérés par des fonds provenant de l'extérieur.

Selon son cahier des charges, daté du 18 décembre 2018, son taux d'activité était partagé à 35 % pour de la recherche et à 65 % pour de l'enseignement. Le taux de 35 % était consacré au développement d'une ligne de recherche sur des thèmes de santé publique, en collaboration avec les responsables du « master of advanced studies » (ci-après : MAS), et à la collaboration à des projets de recherche en lien avec le MAS en santé publique. Le taux de 65 % consistait à développer et préparer des cours, à donner des cours aux étudiants du MAS, à assurer l'organisation et la coordination d'enseignements pour le MAS, à être en contact avec les intervenants, à suivre les étudiants durant les cours, projets personnels et mémoires, à gérer les dossiers des étudiants et valider leurs travaux, à participer à des réunions de l'équipe de coordination du MAS (une fois tous les quinze jours), à soutenir les étudiants et le staff pour les activités de recherche d'information via « les nouvelles technologies de l'information et de la communication » et à participer aux colloques de l'institut.

Depuis le mois d'août 2019, le responsable hiérarchique direct de M. A_____ a été le professeur B_____, directeur du MAS.

2) Un avenant à ce contrat a été conclu le 15 janvier 2020 pour la période du 1er février 2020 au 31 janvier 2021. Le contrat prenait fin, même sans résiliation préalable, à la date prévue, sauf par avenant écrit entre les parties.

3) Le 30 janvier 2020, le Prof. B_____ a remis un certificat de travail à M. A_____. Il en ressort notamment que ce dernier était autonome, rigoureux, serviable et agréable avec ses collègues. Il avait entretenu d'excellents rapports de travail avec l'équipe du MAS et l'ensemble de l'institut. Il s'était acquitté de l'ensemble de ses tâches à la pleine et entière satisfaction de son employeur.

4) Par courriel du 30 novembre 2020, le Prof. B_____ a confirmé à M. A_____ que, à la suite de leur conversation en ligne du même jour, son contrat de travail ne serait pas renouvelé et qu'il prendrait fin au 31 janvier 2021.

5) Le 18 décembre 2020, M. A_____ a formé opposé à cette communication auprès du professeur C_____, directeur de l'institut. Celui-ci l'a déclarée irrecevable par décision du 18 janvier 2021.

6) Le 27 janvier 2021, M. A_____ a déposé une plainte à l'encontre du Prof. B_____ auprès du rectorat de l'université pour suspicion de harcèlement psychologique.

Son contrat de travail avait été résilié de façon brutale, des tâches administratives lui avaient été indûment dévolues, le Prof. B_____ avait omis de réagir lorsque Madame D_____, administratrice du MAS, lui avait confié des tâches administratives, la supervision du travail personnel d'une étudiante, Madame E_____, lui avait été retirée sans qu'il ait pu exercer son droit d'être entendu, il n'avait pas été suffisamment informé à l'avance de la teneur d'un entretien avec le Prof. B_____, ce dernier ayant au surplus tenu des propos dénigrants à son égard devant des collègues du MAS et la supervision des mémoires lui avait été retirée sans raison. L'enchaînement de ces faits était constitutif d'une atteinte à sa personnalité.

7) Dans le cadre de son instruction, le rectorat a sollicité la prise de position du Prof. B_____ et les auditions de Monsieur F_____, maître assistant qui avait une position identique à celui de M. A_____ au sein du MAS, de Madame G_____, chargée d'enseignement et collaboratrice scientifique 2 à l'institut, et de Monsieur H_____, chargé de cours à l'institut. Ces auditions ont été menées par la directrice des ressources humaines et par Madame I_____, experte RH attachée au rectorat.

Mme G_____ et M. H_____ ont été entendus le 15 avril 2021, M. F_____ le 29 avril 2021. Seul le procès-verbal (ci-après : PV) de l'audition de Mme G_____ a été signé par l'intéressée.

MM. F_____ et H_____ se sont inquiétés d'un risque de représailles à leur encontre dès lors que le PV de leur audition pouvait être transmis à la personne mise en cause.

8) Le 23 février 2021, le Prof. B_____ a répondu au recteur.

Il n'avait jamais harcelé M. A_____ qui avait rencontré d'importantes difficultés relationnelles au sein de l'institut. Les points évoqués par celui-ci ne constituaient pas un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles et répétés, ni une intention de déstabiliser, isoler ou marginaliser M. A_____. Au contraire, il avait fait preuve de patience, de bienveillance et de tolérance face à un collaborateur ayant de grandes difficultés à s'intégrer à l'équipe de travail, à respecter les normes sociales, à interagir normalement avec ses collègues et étudiants, à comprendre le fonctionnement hiérarchique de l'université et à accepter les décisions de ses supérieurs. Les faits listés dans la plainte illustraient les grandes difficultés relationnelles de M. A_____.

9) Le 19 août 2021, le rectorat a classé la plainte.

10) Le 17 septembre 2021, M. A_____ s'est opposé à cette décision. Il a entre autres sollicité des actes d'instruction complémentaires.

11) Le 1er décembre 2021, le rectorat a confirmé la décision de classement.

a. Les auditions de Mme D_____, de la professeur J_____, membre du comité directeur du MAS, et de lui-même qu'il avait sollicitées ne seraient pas de nature à modifier sa perception des évènements et ses convictions. Les témoignages et pièces en sa possession lui avaient permis d'acquérir la conviction que le Prof. B_____ ne s'était pas rendu coupable d'actes hostiles à l'égard de M. A_____.

Le rectorat n'entendait pas se déterminer sur chaque allégué des déterminations du Prof. B_____ mais relevait que, de manière générale, les éléments que soulevait M. A_____ avaient trait à des différences de perception et à des éléments de détail qui n'étaient pas de nature à modifier la décision.

L'allégation selon laquelle le Prof. B_____ n'était pas intervenu dans le cadre des difficultés relationnelles l'opposant avec Mme D_____ était inexacte. Il avait été prouvé que, notamment, une séance avait été agendée à cette fin, séance que l'intéressé avait souhaité reporter pour mieux se préparer. Ce report s'accordait difficilement avec sa prétendue volonté d'apaiser lesdites relations qui aurait dû l'amener à accepter l'organisation rapide d'une séance.

Les témoins avaient tous déclaré bien collaborer avec Mme D_____. Contrairement aux affirmations de M. A_____, les témoins n'avaient pas fait état d'une attitude irrespectueuse de celle-ci à son encontre. Il en allait de même de propos dénigrants ou irrespectueux qui auraient, selon lui, été prononcés à son sujet par le Prof. B_____ ou que ce dernier l'aurait accusé de mensonges, menaces et chantage ; ces éléments n'étaient appuyés par aucun témoignage ni pièce. En revanche, les témoins avaient tous attesté du fait que M. A_____ utilisait un ton inapproprié ou « ferme » à l'encontre de Mme D_____, ce qu'il reconnaissait d'ailleurs dans sa dernière écriture.

Dans son opposition, il affirmait ou contestait plusieurs éléments sans apporter d'éléments de preuve. Il en allait de même de ses allégations s'agissant des intentions du Prof. B_____ à son égard ainsi qu'à l'égard de Mme D_____. Les courriels qu'il avait produits démontraient une insistance et une intransigeance dans ses propos ainsi qu'un ton parfois inapproprié et contraire avec l'obligation faite aux membres du corps enseignant d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs collègues, leurs subordonnés et leurs supérieurs.

Indépendamment de toute plainte, ses remarques sur le travail de Mme E_____ dépassaient le cadre de ce qui était admissible et justifiait une intervention de son supérieur hiérarchique. Les membres du corps enseignant qui

quittaient l'université n'étaient plus habilités à superviser des mémoires. Le fait que des dérogations à ce principe avaient pu avoir lieu ne lui permettait pas de se prévaloir d'une telle pratique non conforme à la règlementation.

Outre des demandes d'intervention dans le cadre de sa relation avec Mme D_____, il n'avait formulé aucune demande d'aménagements de son travail, de sorte qu'il ne pouvait pas être reproché à sa hiérarchie de ne pas lui en avoir proposé suffisamment. Si, dans ses déterminations, le Prof. B_____ mentionnait la crainte de voir Mme D_____ quitter son poste, celles-ci n'indiquaient pas qu'il s'agissait du motif ayant conduit sa hiérarchie à ne pas proposer à M. A_____ un nouvel engagement. Enfin, le rectorat contestait fermement que le Prof. B_____ aurait bénéficié du soutien du service juridique de l'université pour rédiger sa prise de position.

b. Le rectorat admettait que les témoignages de MM. H_____ et F_____ n'avaient pas été signés. Il considérait toutefois que les PV reflétaient la teneur de leurs témoignages dans la mesure où ils avaient eu l'occasion d'apporter des modifications et de les valider. S'agissant des propos qu'il prêtait à M. H_____, soit le fait que des collègues étaient démotivés et avaient formulé des demandes de transfert, ce témoin avait précisé que ces situations avaient eu lieu par le passé et la situation s'était améliorée.

M. A_____ avait été au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, qui avait pris fin à son échéance, de sorte qu'il ne pouvait être question de « fin brutale » des rapports de travail, ce d'autant moins qu'il avait été averti en novembre 2020 du fait qu'aucun renouvellement ne lui serait proposé. Le rectorat contestait en outre toute requalification de son engagement en vertu de la théorie des contrats en chaîne. Toute contestation à cet égard aurait dû faire l'objet d'une procédure devant les tribunaux civils.

Le fait que le Prof. B_____ ait pu mentionner la présence de son conseil lors de l'entretien du 8 septembre 2020 ne constituait pas un acte hostile. Les tâches administratives dont M. A_____ avait eu la charge étaient inhérentes à toute fonction académique et le fait qu'elles aient pu dépasser légèrement le cadre fixé par le cahier des charges et la répartition des tâches au sein de l'équipe ne constituaient pas un acte hostile, ce d'autant moins qu'il semblait s'être toujours grandement impliqué dans les questions administratives. Le fait qu'une suite favorable n'ait pas pu être systématiquement donnée à ses requêtes visant à favoriser la forme écrite ne constituait pas non plus un acte hostile. Enfin, un supérieur hiérarchique était en droit de s'entretenir avec son subordonné, sans devoir l'informer au préalable du contenu de l'entretien, le collaborateur pouvant s'exprimer à cette occasion. Le fait que tous les points abordés n'aient pas fait l'objet d'une liste exhaustive communiquée au préalable ne constituait pas une violation du droit d'être entendu. Les griefs à cet égard relatifs à l'entretien du 8 septembre 2020 étaient infondés.

12) Le 10 janvier 2022, M. A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative).

a. Il a préalablement conclu aux mesures d'instruction suivantes :

- il devait être constaté que les PV des auditions de MM. H_____ et F_____ n'étaient pas signés, la répétition de leurs auditions sous l'autorité de la chambre administrative ou de sa présidence devant être ordonnée ; il semblait que le contenu de ces PV n'avait pas été formellement validé par les intéressés et que ces témoins avaient fait état de craintes de représailles ou de conséquences défavorables sur leur propre situation personnelle en lien avec les faits sur lesquels ils avaient été interrogés ; leurs auditions devaient être répétées dans un cadre formalisé et garantissant l'absence de conséquences négatives sur la carrière des deux témoins ;

- il devait être ordonné au Prof. B_____ de produire toute correspondance avec le service juridique de l'université en lien avec la rédaction de sa détermination du 23 février 2021 ; selon l'université, le Prof. B_____ n'avait reçu aucun soutien du service juridique. Or, au ch. 12a de sa prise de position, telle qu'elle lui avait été notifiée, figurait à la fin d'une phrase la mention « @juriste Uni : ajouter svp ici article de règlement ». Il s'agissait d'une note du Prof. B_____ à l'intention du service juridique dans le cadre d'une relecture à tout le moins planifiée de la prise de position. L'université devait s'expliquer car cela constituait un conflit d'intérêts évident de nature à vicier la procédure de première instance ;

- une audience de comparution personnelle des parties, aux fins de procéder à son audition en particulier, devait être ordonnée ; en matière de harcèlement psychologique, il était fréquent que les témoins directs fassent défaut, et il se justifiait de tenir compte d'autres indices, notamment de personnes auxquelles la victime se serait confiée ; il n'avait jamais été entendu oralement par le rectorat alors qu'il l'avait demandé ; le rectorat ne pouvait pas faire l'économie de son audition en appréciation anticipée des preuves ;

- pour ce même motif, l'audition de la Prof. J_____ devait être ordonnée ; seuls trois collaborateurs sur les dix que comptait l'équipe du MAS avaient été entendus dans le cadre de l'instruction de la plainte et deux d'entre eux n'avaient pas signé de PV ; sa plainte portait en particulier sur une organisation du travail qui l'amenait à régulièrement effectuer des tâches administratives du ressort de Mme D_____ ; alors qu'il avait connaissance du problème, le Prof. B_____ n'avait pris aucune mesure malgré des problèmes similaires rencontrés par des tiers, dont la Prof. J_____ ;

- l'audition de Mme D_____ devait être ordonnée, notamment pour clarifier toutes les questions en lien avec l'ambiance de travail et les processus internes à l'institut ;

- l'audition des étudiantes K_____, L_____, M_____ et N_____ devait être ordonnée dès lors que dans sa prise de position, le Prof. B_____ lui avait reproché de les avoir déstabilisées et d'avoir partiellement négligé leur suivi.

b. Il a conclu à ce que le classement de sa plainte soit annulé et, principalement, qu'il soit constaté qu'il avait été victime de harcèlement psychologique au sein de l'institut, subsidiairement que la cause soit renvoyée au rectorat aux fins d'investiguer les faits de suspicion de harcèlement dénoncés.

L'instruction menée par l'université était lacunaire et devait être complétée. Tout d'abord, l'approche du rectorat était erronée en tant qu'elle avait consisté à analyser un par un chacun les faits dénoncés pour en déduire que chacun de ces actes, pris isolément, ne constituait pas un acte hostile. Or, le propre du mobbing était que si chaque acte pris individuellement pouvait être considéré comme supportable, l'ensemble des agissements constituait une déstabilisation de la personnalité. Le rectorat aurait donc dû analyser la relation de travail dans sa globalité. Pour permettre cette analyse, il avait demandé sa propre audition ainsi que celle de Mme D_____, dont le comportement était dénoncé dans la plainte, pour discuter des conditions de travail et de la répartition des tâches entre les personnes concernées. Ensuite, le rectorat s'était basé sur les trois auditions de collaborateurs menées sous son autorité. Deux de ces trois témoignages n'étaient pas signés, ces collaborateurs ayant craint des représailles. Cela aurait dû conduire le rectorat à apprécier avec prudence ces témoignages. Il fallait en outre tenir compte des échanges de courriels mettant en cause le climat de travail au sein de l'institut découlant de la gestion du Prof. B_____. Enfin, l'instruction de la plainte avait été insuffisante dans le sens de la jurisprudence, qui commandait de tenir compte d'un faisceau d'indices et de recueillir les preuves même indirectes.

c. Son droit d'être entendu avait été violé par l'absence de prise en compte « sérieuse » de ses arguments. Il avait répondu dans le détail à la prise de position du Prof. B_____, mais le rectorat avait renoncé à examiner ces faits pertinents et n'avait même pas tenu pour acquis certains éléments de fait ressortant du dossier. Le rectorat soutenait que le Prof. B_____ était intervenu dans le cadre de ses difficultés relationnelles avec Mme D_____ et se référait à la séance prévue à la fin de l'année 2020. Or, il ressortait de sa plainte et des pièces qui y étaient jointes que : 1. son numéro de téléphone apparaissait dans le guide de l'étudiant avant le nom de l'administratrice, de sorte qu'il devait gérer les demandes de renseignements sur le programme, tâches purement administratives ; 2. qu'il devait gérer lui-même l'adresse générique « info-mas-sp @unige.ch » soit répondre à des demandes d'ordre général, tâche administrative ; 3. le Prof. B_____ lui avait demandé de renouveler cette adresse vu qu'il lui en avait confié

l'administration ; 4. Mme D_____ avait pris sur elle d'annoncer une insuffisance à deux étudiants alors que cette décision était du ressort de l'équipe académique et que celle-ci avait transmis une décision différente à Mme D_____ ; 5. Mme D_____ l'avait désigné comme responsable d'un travail de rattrapage auprès de ces mêmes étudiants alors que l'épreuve était sous la responsabilité de M. F_____ ; 6. enfin, Mme D_____ lui avait confié l'organisation d'un entretien de type administratif avec un étudiant qui n'était pas sous sa responsabilité.

Le Prof. B_____ n'était pas intervenu, et il était singulier de soutenir que le fait de proposer une séance, en toute fin des rapports de travail, alors que le lien de confiance était rompu, suffisait à admettre une intervention de la part de ce supérieur hiérarchique. Si la séance avait bel et bien été reportée à sa demande, c'était le Prof. B_____ qui l'avait annulée de son propre chef.

Selon le rectorat, les propos dénigrants ou irrespectueux tenus par le Prof. B_____ n'étaient pas établis. Ils étaient pourtant admis par le Prof. B_____ lui-même, à la page 11 ch. 26 de sa prise position, où il indiquait notamment que lorsque « M. A_____ affirme tout cela aux étudiantes et au directeur du MAS, il s'agit bien de mensonges, d'une menace et d'un chantage (…) ». En tenant ces accusations pour non établies le rectorat avait violé son droit d'être entendu, et apprécié arbitrairement un moyen de preuve. Il ressortait en outre de la prise de position du Prof. B_____, à la page 9 ch. 22, que ce dernier avait délibérément décidé de ne pas reconduire son contrat de travail pour éviter une démission de Mme D_____, évitant ainsi de prendre en compte le contenu de ses plaintes et de chercher des solutions. En ce qui concernait le ton de certains échanges, le rectorat se focalisait sur la forme plutôt que sur ses plaintes et sa souffrance. Le rectorat avait également omis de constater que, même si le Prof. B_____ avait prétendu être intervenu pour éviter que les appels vers l'institut soient déviés sur sa ligne, cette déviation avait perduré après son départ de l'institut.

Le rectorat n'avait pas non plus pris en compte ses explications relatives au travail de Mme E_____, à savoir qu'une partie des commentaires n'avait pas été communiquée à l'étudiante du fait qu'ils avaient préalablement été soumis au Prof. B_____ pour validation. Lesdits commentaires n'avaient pas été interceptés mais soumis à ce dernier pour relecture. Il avait respecté la voie hiérarchique et pris conseil auprès de son supérieur. S'agissant du climat de travail, plusieurs départs de l'institut au début de l'année 2021 contredisait le rectorat qui affirmait qu'il s'était apaisé après son départ, des témoignages étant utiles à ce sujet. Enfin, et de manière générale, ses commentaires n'étaient pas des points de détails mais des précisions importantes sur la prise de position du Prof. B_____, l'accumulation de faits consacrant une atteinte à la personnalité.

d. L'enchaînement d'actes hostiles à son encontre démontrait qu'il avait été victime de harcèlement. Outre les actes décrits sous 1 à 6 ci-dessus,

Mme D_____ avait pris la liberté de dévier son téléphone sur sa ligne pendant ses absences. Son numéro de téléphone figurait en contact sur le site internet de l'institut sous le nom de Mme D_____, ce qui redirigeait vers lui les demandes des personnes intéressées à s'inscrire au MAS en santé publique. Le Prof. B_____ n'avait jamais fait cesser cet état de fait, l'administratrice non plus. Il avait dû gérer des problèmes administratifs à la demande de Mme D_____, celle-ci étant au surplus intervenue dans son travail, le rendant caduc. Informé, le Prof. B_____ n'avait pas agi. Il ne s'agissait pas d'un problème d'interpénétration des tâches académiques et administratives, comme le soutenait le rectorat, mais d'un report de tâches purement administratives sur un maître assistant.

Le Prof. B_____ était au courant des problèmes, qui allaient au-delà d'un manque de collaboration entre deux personnes mais relevaient d'une organisation défaillante, n'était pas intervenu, sauf pour le recadrer. Contrairement à ce qui était retenu dans la décision litigieuse, le problème au sein de l'institut n'était pas lié à sa mauvaise intégration ou à des difficultés de collaboration. La Docteure G_____ avait évoqué deux épisodes d'utilisation d'un ton ferme quand il voulait parler et se faisait couper la parole. Ce témoignage avait confirmé l'attitude irrespectueuse de Mme D_____ envers lui sans que le Prof. B_____ ne la recadre. Il s'était plaint tôt au début de son engagement de ces difficultés qu'il avait qualifiées de harcèlement.

Il avait évoqué devant le Prof. B_____ le cas d'une étudiante atteinte d'un syndrome d'Asperger et dit être atteint du même syndrome. M. F_____ était présent et devrait pouvoir le confirmer. Il se pouvait que le Prof. B_____ n'avait pas prêté attention à cette information, mais elle lui était accessible. Certes, il n'avait pas fait de demande formelle de prise en compte de ce syndrome, mais le Prof. B_____ pouvait prendre en compte ses demandes, notamment en lien avec son attachement à la forme écrite. La décision de raccourcir et de modifier les délais impartis aux étudiants ne lui avait pas été communiquée. Il lui avait été reproché, alors qu'il avait été absent de la séance du 24 juin 2020 au cours de laquelle cette décision avait été prise, de ne pas avoir pris connaissance du PV. Or, le Prof. B_____ avait admis que cette séance n'avait pas fait l'objet d'un PV.

À la suite de cette série de problèmes, il s'était plaint dans plusieurs messages à Mme D_____ du comportement de cette dernière. Il avait ensuite été convoqué à un entretien de recadrage le 8 septembre 2020, ce qui constituait un acte hostile du fait que : ni le motif de l'entretien ni les plaintes de Mme E_____ ne lui avaient été communiquées ; les plaintes de Mme D_____ avaient été relayées sans que le contenu de ses doléances ne soit analysé en détail ; la séance prévue avec Mme D_____ n'avait pas été organisée, car il avait seulement demandé un bref report en raison d'une surcharge de travail ; malgré une demande formelle, il n'y avait pas eu de PV de la séance. La forme de cette séance n'était pas légitime ni le fait de convoquer à un recadrage un collaborateur, qui se

plaignait de l'ambiance de travail et de problèmes de communication avec l'administratrice sans prendre la peine d'écouter ses doléances et de se borner à lui adresser des reproches. Il était admis que le Prof. B_____ s'était ensuite publiquement épanché sur la présence de son avocat lors de la séance du 8 septembre 2020.

13) L'université a conclu au rejet du recours.

a. La ré-audition de témoins entendus par le rectorat n'était pas utile. Les témoignages et pièces en sa possession avaient permis au rectorat d'acquérir la conviction que le Prof. B_____ ne s'était pas rendu coupable d'actes hostiles à l'égard de M. A_____. Il était en conséquence inutile d'entendre Mme D_____ ou la Prof. J_____. Quant à M. A_____, il n'exposait pas ni ne démonterait en quoi son audition pourrait apporter des éléments nouveaux.

L'université attestait qu'aucun échange autre que le courrier du rectorat du 4 février 2021 transmettant la plainte au Prof. B_____ et l'envoi des déterminations de ce dernier le 23 février 2021 n'avait eu lieu. La remarque de ce dernier en page 5 de ses déterminations signifiait que le Prof. B_____ avait peut-être souhaité que le service juridique y ajoute l'article du règlement pertinent. Le rectorat en avait uniquement pris connaissance et les avait transmises telles quelles à M. A_____, sans aucune intervention.

b. Le rectorat avait examiné en détail les allégations de M. A_____ relatives à une prétendue mauvaise organisation du travail. Or, aucun élément dans le contexte de l'organisation du travail, ni isolément, ni pris dans leur ensemble, en lien avec le contexte général des rapports de travail, n'apparaissait constitutif d'une atteinte à la personnalité. Le cahier des charges de M. A_____ prévoyait expressément l'accomplissement de tâches de nature administrative, et il s'était toujours fortement impliqué dans ce type de tâches. Il existait une certaine perméabilité entre les tâches administratives et pédagogiques, de sorte qu'il était impossible de tracer une frontière claire entre ces domaines. Le recourant n'avait pas été amené à effectuer des tâches administratives dans une mesure qui aurait excédé ce qui était raisonnablement admissible pour un collaborateur pédagogique. Le Prof. B_____ était intervenu pour clarifier auprès de l'équipe du MAS qui devait se charger de quelles tâches, et le fait que le bureau de Mme D_____ se trouvait dans l'espace ouvert avec les autres collaborateurs n'était apparu à personne comme incongru mais au contraire comme un élément facilitant la collaboration. Le retrait des supervisions effectuées par M. A_____ était justifié soit du fait de sa sévérité excessive envers Mme E_____, soit du fait de son départ de l'université. Le fait que les personnes absentes lors d'une séance soient tenues de se renseigner à leur retour en consultant le PV s'il y en avait un ou en interrogeant ses collègues ne relevait pas d'une atteinte à la personnalité. Le recourant s'était révélé incapable de collaborer sereinement avec Mme D_____, attendant une intervention de son supérieur hiérarchique, alors qu'il était souhaité

des collaborateurs qu'ils soient capables de s'organiser entre eux. Les griefs du recourant une fois contextualisés apparaissaient comme de banals échanges entre un subordonné et son supérieur hiérarchique.

Le rectorat n'avait pu confirmer que Mme D_____ aurait adopté un comportement inadéquat. L'entretien du 8 septembre 2020 avait consisté en un point de situation, une discussion entre un employé et son supérieur. Le Prof. B_____ s'était certes épanché auprès de collaborateurs du fait que le recourant avait été accompagné d'un avocat, ce qui était inhabituel. Il avait, certes, fait preuve d'un manque de discrétion, mais cela ne constituait pas une atteinte à la personnalité.

14) Dans sa réplique, le recourant a maintenu ses demandes d'instruction, ajoutant que l'audition de la Prof. J_____ devait également permettre de la questionner sur le point de savoir si le Prof. B_____ était réellement intervenu pour tenter de clarifier les responsabilités entre équipe académique et administrative.

Compte tenu de « la ligne de défense suivie par l'autorité intimée », il a en outre précisé avoir déposé en janvier 2021 une demande de prolongation de son contrat de travail fondée sur l'adoption par l'université d'une directive visant à compenser les deux mois pendant lesquels elle avait été fermée à cause de la pandémie. Sa requête n'avait été traitée qu'en juin 2021, de manière désinvolte, avant d'être rejetée pour des motifs contestés devant la chambre administrative. Il avait demandé à plusieurs reprises un certificat de travail, qu'il avait fini par obtenir après avoir sollicité des corrections. Il y était mentionné qu'il était autonome et serviable et qu'il avait entretenu de bons rapports de travail au sein de l'institut. De fait, il n'avait jamais rencontré de difficultés dans sa collaboration avec ses collègues. Des difficultés étaient apparues lorsque Mme D_____ s'était immiscée dans ses tâches académiques et lui avait délégué, de son propre chef, des tâches administratives sans que le Prof. B_____ ne réagisse et tente de l'isoler.

15) Avec sa duplique, l'université a produit copie d'échanges de courriels entre le rectorat et MM. F_____ et H_____. Les projets de PV de leurs auditions leur étaient soumis, un délai leur étant laissé pour formuler des observations. M. F_____ avait fait des remarques et son PV avait été modifié en ce sens. Il n'avait toutefois pas retourné son PV signé, comme il y avait été invité. M. H_____ n'avait formulé aucune remarque dans le délai qui lui avait été imparti, de sorte que le rectorat avait considéré son PV comme validé par lui.

16) Une audience de comparution personnelle des parties a eu lieu le 29 avril 2022.

a. Mme I_____ a confirmé la teneur des PV de Mme G_____ et de MM. F_____ et H_____. Mme G_____ avait retourné son PV signé, M. F_____ avait fait des observations versées à la procédure et intégrées dans son PV, alors que M. H_____ n'avait, malgré plusieurs sollicitations, pas retourné son PV signé. L'université considérait qu'il l'avait ainsi approuvé. Aucune autre personne ne s'était adressée à elle pour être auditionnée dans le cadre de la présente affaire.

Lors de ces auditions, elle avait chaque fois informé les personnes entendues qu'elles étaient libres de s'exprimer et, en particulier, qu'elles n'étaient pas obligées de dire des choses qu'elles ne souhaitaient pas dire. Lorsqu'une procédure d'investigation était ouverte, la personne mise en cause avait accès aux PV d'auditions. Elle en avait informé les trois personnes entendues. Leurs remarques relatives à d'éventuelles représailles faisaient référence à ceci.

b. M. A_____ a déclaré qu'il avait assumé une suppléance à l'École hôtelière de Lausanne à compter du 1er février 2021 et qu'il avait enchaîné avec un poste à cheval entre l'université de Lausanne et le CHUV, proche de son activité académique.

Dans ses tâches quotidiennes, il interagissait essentiellement avec Mme D_____ dont le bureau se trouvait à côté du sien. Il travaillait régulièrement avec MM. F_____ et O_____. Il collaborait peu avec M. H_____ mais le croisait quotidiennement. Il collaborait régulièrement avec la Prof. J_____ et le Dr P_____, qui ne se trouvaient pas sur le même site. Il les voyait lors des réunions qui avaient lieu tous les quinze jours puis lors des réunions par visioconférence.

Les situations difficiles qu'il avait vécues l'avaient été en présence de MM. H_____, F_____ et de Mme D_____, soit lors des séances hebdomadaires auxquelles d'autres personnes avaient assisté. La Prof. J_____ avait quitté une réunion en ligne à la suite du fait que Mme D_____ lui avait coupé la parole. Le Prof. B_____ n'avait pas réagi. Il avait été le seul à demander que Mme D_____ cesse d'interrompre les personnes qui s'exprimaient. Elle avait tendance à couper la parole, en particulier aux personnes plus jeunes qu'elle. Malgré ses demandes, elle n'avait pas changé d'attitude.

En septembre 2019, il avait interpellé le Prof. B_____ après avoir constaté qu'un document qu'il avait préparé avait été modifié sans son accord ni celui de ce dernier avant d'être distribué. Le Prof. B_____ lui avait alors indiqué que Mme D_____ avait posé des problèmes à son précédent employeur et qu'il ne devait pas se laisser faire. La confiance du Prof. B_____ l'avait surpris, mais il avait ensuite réagi chaque fois qu'il estimait que Mme D_____ avait outrepassé ses compétences. Elle estimait qu'elle était habilitée à donner des instructions d'ordre académique aux maîtres-assistants, alors que l'inverse était le cas. Vu leur

mauvaise compréhension du rôle de chacun et de sa charge de travail, il évitait de lui confier du travail administratif.

Il avait surtout rencontré des difficultés avec Mme D_____. Après un épisode qu'il situait au mois de février 2020, ses relations avec le Prof. B_____ étaient devenues plus froides. Auparavant, à la suite de tensions entre lui et le Dr H_____, il avait conseillé à ce dernier d'essayer d'aplanir les choses en discutant à trois voire simplement en discutant. Il avait préféré en référer au Prof. Q_____ qui avait finalement tranché en faveur du Dr H_____. Le Prof. B_____ avait vécu cela comme une humiliation. Il était devenu plus susceptible à ses remarques, qui n'étaient que des conseils qu'il essayait de lui donner. En février 2020, à la suite de la réception d'un ordre du jour comportant 20 points à traiter en une heure et demie, il lui avait suggéré, dans un courriel adressé à son attention avec copie à l'ensemble des personnes conviées à la séance, de prioriser certains points et de réserver une séance complémentaire. Le Prof. B_____ n'avait pas du tout apprécié son intervention et lui avait indiqué dans son bureau qu'il n'avait pas à questionner ses décisions. Celui-ci lui en avait gardé rancœur, car il l'avait mentionné encore plusieurs mois plus tard.

Compte tenu de l'autisme léger dont il souffrait, il peinait parfois dans la compréhension des intentions sociales. Il avait ainsi été surpris que le Prof. B_____, qui était au courant de son autisme léger, lui ait prêté des intentions sarcastiques ou ironiques, alors que c'était précisément un registre qu'il ne maîtrisait pas.

La charge de travail était très importante pour tout le monde en raison tant de l'absence de certaines personnes que d'un travail précédemment mal fait et de l'augmentation du nombre des étudiants. Il faisait l'interface entre ces derniers et les enseignants et était le porteur de mauvaises nouvelles. Ses relations avec eux étaient restées bonnes. Il était cependant le récepteur de leurs frustrations. Il en avait parlé au Prof. B_____, qui avait tenté d'améliorer la situation en se déplaçant plus souvent pour rencontrer les étudiants, ce qui avait en partie calmé les choses.

La crise sanitaire avait eu un impact considérable sur le fonctionnement de l'institut. Le basculement au télé-enseignement avait été compliqué par le fait qu'une partie des étudiants le suivait depuis des pays africains où les liaisons internet posaient parfois problème. Il avait ressenti l'augmentation des séances d'équipe comme un moyen de surveillance de son travail et aurait volontiers utilisé ce temps pour avancer dans son travail.

Dans son courriel du 21 octobre 2020, relatif aux délais raccourcis pour le rendu des mémoires, il évoquait des points qui à son avis étaient susceptibles d'induire une charge de travail importante tant pour les étudiants que pour

l'équipe, étant précisé que les tâches qui lui avaient été retirées auraient dû être effectuées au début de la période suivant la fin de son contrat.

En raison des tensions entre le Dr H_____ et le Prof. B_____, celui-ci lui avait retiré la supervision d'un mémoire et l'avait écarté, en période Covid, de l'organisation des examens finaux. Constatant que le Dr H_____ n'était plus intégré dans l'équipe, il avait proposé qu'il soit associé à l'organisation des examens, ce que le Prof. B_____ avait refusé. Cela avait eu pour conséquence un surcroît de travail pour l'équipe. C'était lors de cette séance que Mme D_____ l'avait interrompu et qu'il lui avait demandé de lui laisser terminer ses phrases. Devant tout le monde, le Prof. B_____ lui avait reproché le ton utilisé. Le fait de l'avoir fait devant tout le monde ne pouvait avoir d'autre but que de l'humilier.

Le cœur de son activité consistait à suivre des étudiants et à superviser leurs travaux et leurs projets, étant rappelé que la plupart se trouvaient à l'étranger. Comme avec le Covid, les projets sur le terrain avaient été fermés, il avait fallu les aider à trouver des tâches pédagogiques et à les réorienter dans leurs travaux.

Il avait mal vécu la séance de septembre 2020. Il se sentait en insécurité, raison pour laquelle il avait été accompagné d'un avocat. La réunion avait eu lieu en présentiel alors que le télétravail était encore recommandé, et il était inquiet car son père souffrait alors d'une immunosuppression. L'entretien avait consisté en une succession de reproches auxquels il n'avait pas pu répondre. Il en avait retenu que son attitude à l'encontre de Mme D_____ était considérée comme inadéquate et qu'une étudiante s'était plainte de lui pour des remarques faites sur son travail qui apparemment ne lui avaient pas été communiquées. Il avait été un peu surpris qu'elle puisse ainsi s'en plaindre. Il pensait plutôt que le changement de supervision s'inscrivait dans le contexte du plagiat commis par l'étudiante qu'il avait repéré mais pour lequel elle n'avait pas été sanctionnée.

Il avait également mal vécu la séance du 13 janvier 2021. Ses propositions de continuer à superviser deux étudiantes après la fin de son contrat n'avaient pas été discutées. Il lui semblait que l'équipe n'avait été réunie que pour dire devant elle qu'il ne pouvait pas continuer ce suivi. Le fait de mentionner qu'il avait fait du chantage et émis des menaces était à son sens une occasion pour le Prof. B_____ de l'attaquer et d'asseoir son autorité.

c. À l'issue de l'audience, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur la question des actes d'instruction sollicités.

17) Dans une écriture spontanée du 4 mai 2022, l'université a relevé que, lors de son audition, le recourant avait fait référence à la réunion en ligne que la Prof. J_____ avait quittée sans que le Prof. B_____ ne réagisse. Or, ces éléments ne figuraient pas dans sa plainte. Il en allait de même de l'épisode relatif au différend qui l'avait opposé au Prof. B_____ à la suite des tensions entre ce dernier et le

Dr H_____. L'importante charge de travail dont se plaignait le recourant ne figurait pas non plus dans sa plainte. Enfin, le Prof. B_____ avait indiqué dans sa prise de position ne pas avoir été informé de l'autisme léger dont le recourant avait indiqué souffrir.

18) Le recourant s'est étonné que l'université ait déposé des observations finales alors que la cause était gardée à juger. Il s'étonnait également de ce que l'université fasse valoir des éléments qui n'auraient pas été formulés lors de sa plainte. Tant dans celle-ci que dans son opposition, il avait requis son audition, dès lors qu'il souhaitait exemplifier ses plaintes. L'université avait renoncé à son audition et elle ne pouvait pas s'étonner des conséquences de son instruction insuffisante.

Il sollicitait la répétition de l'audition de M. F_____ qui était présent lorsqu'il avait évoqué, devant le Prof. B_____, le syndrome d'Asperger dont il souffrait.

19) Le contenu des pièces et écritures sera repris en détail, en tant que de besoin, dans la partie « En droit ».

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (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 ; art. 85 al. 1 du règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009 - R-pers).

2) a. Le recourant conclut au constat que les PV des auditions de MM. H_____ et F_____ ne sont pas signés. Le contenu de ces PV n'aurait pas été validé par les intéressés. Ceux-ci avaient fait état de craintes de représailles ou de conséquences défavorables sur leur propre situation personnelle en lien avec les faits sur lesquels ils avaient été interrogés. Leur audition par la chambre administrative devait en conséquence être ordonnée.

Il soutient également qu'il devrait être ordonné au Prof. B_____ de produire toute correspondance avec le service juridique de l'université en lien avec la rédaction de sa détermination du 23 février 2021. Selon l'université, le Prof. B_____ n'avait reçu aucun soutien du service juridique, alors qu'au chiffre 12a de sa prise de position figurait la mention « @juriste Uni : ajouter svp ici article de règlement ». Il s'agissait d'une note du Prof. B_____ à l'intention du service juridique dans le cadre d'une relecture à tout le moins planifiée de sa prise de position. L'université devait s'expliquer car cela constituait un conflit d'intérêt évident de nature à vicier la procédure de première instance.

Il requiert l'audition de la Prof. J_____. Seuls trois collaborateurs sur les dix que comptait l'équipe du MAS avaient été entendus dans le cadre de l'instruction de sa plainte et deux d'entre eux n'avaient pas signé de PV. Sa plainte portait en particulier sur une organisation du travail qui l'amenait à régulièrement effectuer des tâches administratives du ressort de Mme D_____. Alors qu'il avait connaissance du problème, le Prof. B_____ n'avait pris aucune mesure malgré des problèmes similaires rencontrés par des tiers, dont la Prof. J_____. L'audition de la Prof. J_____ devait également permettre de la questionner sur le point de savoir si le Prof. B_____ était réellement intervenu pour tenter de clarifier les responsabilités entre équipe académique et administrative.

L'audition de Mme D_____ était nécessaire, notamment, pour clarifier toutes les questions en lien avec l'ambiance de travail et les processus internes à l'institut. L'audition des étudiantes K_____, L_____, M_____ et N_____ s'imposait, le Prof. B_____ lui ayant reproché de les avoir déstabilisées et d'avoir partiellement négligé leur suivi.

b. Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 143 III 65 consid. 3.2 ; 142 II 218 consid. 2.3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit à une audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1).

c. En l'espèce, conformément à la jurisprudence précitée, le rectorat était fondé à mettre un terme à son instruction sans entendre oralement le recourant. Ce dernier a pu s'expliquer dans sa plainte, puis dans ses écritures devant la chambre de céans et lors de l'audience tenue par celle-ci.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que les PV des auditions de MM. H_____ et F_____ ne sont pas signés. Si ceci contrevient à l'art. 71 al. 4 R-pers, disposition qui prévoit que le PV des auditions des témoins est signé, il ne ressort pas du dossier, en particulier des échanges de courriels entre l'intimée et ces deux protagonistes, que les PV ne reproduiraient pas correctement leurs propos. Le recourant ne le soutient du reste pas. Lors de son audition devant la chambre de

céans, la représentante de l'intimée en a confirmé la teneur sans être contredite par le recourant. Il n'apparaît dès lors pas nécessaire d'entendre une nouvelle fois ces deux témoins. Il ressort des PV des auditions de MM. H_____ et F_____ qu'ils ont fait état de craintes de représailles. Outre que l'art. 69A R-pers précise que les plaignants et les témoins ne doivent pas subir de préjudice du fait de leur démarche ou de leur témoignage, la représentante de l'intimée a, de manière convaincante et sans être contredite par le recourant, expliqué devant la chambre de céans que lors de chaque audition, elle informait les témoins qu'ils n'étaient pas obligés de dire des choses qu'ils ne souhaitaient pas dire et attirait leur attention sur le fait que le PV de leur audition serait transmis à la personne mise en cause. Il n'apparaît enfin pas que les craintes exprimées par ces deux témoins les auraient conduits à livrer des témoignages non conformes à la vérité.

Il ne sera pas demandé au Prof. B_____ de produire l'éventuelle correspondance qu'il aurait entretenue avec le service juridique de l'intimée. Les explications fournies par cette dernière sont en effet cohérentes, à savoir qu'il est vraisemblable que le Prof. B_____ a fait figurer dans le corps de son texte la mention « @juriste Uni : ajouter svp ici article de règlement » afin que le service juridique y ajoute l'article pertinent. Le fait est que le rectorat ait transmis au recourant la réponse du Prof. B_____ sans retirer cette mention tend à prouver que la réponse du Prof. B_____ a été transmise au recourant sans intervention ni correction du texte de la part de l'intimée. Enfin, les pièces versées à la procédure permettant de retenir les faits pertinents et de résoudre le présent litige sans qu'il soit nécessaire d'entendre la Prof. J_____, Mme D_____ ou les trois étudiantes mentionnées par le recourant, leur audition ne sera donc pas ordonnée.

3) a. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'elle ou il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/1301/2020 du 15 décembre 2020 consid. 2b). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si une recourante ou un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, elle ou il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/1301/2020 précité consid. 2b).

Ainsi, l'autorité de recours n'examine pas les prétentions et les griefs qui n'ont pas fait l'objet du prononcé de l'instance inférieure, sous peine de détourner

sa mission de contrôle, de violer la compétence fonctionnelle de cette autorité-ci, d'enfreindre le principe de l'épuisement des voies de droit préalables et, en définitive, de priver les parties d'un degré de juridiction (ATA/1390/2021 du 21 décembre 2021 consid. 2a et les références citées).

b. En l'espèce, l'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de classer la demande d'ouverture d'une procédure d'investigation pour atteinte à la personnalité. Le chef de conclusions visant au constat par la chambre de céans de ce que le recourant a été victime de harcèlement psychologique au sein de l'institut est exorbitante à l'objet du litige et, partant, irrecevable.

4) En sa qualité de maître assistant au bénéfice d'un contrat individuel de travail de droit privé et rémunéré par des fonds provenant de l'extérieur, le recourant est notamment soumis au titre V du R-pers. Selon l'art. 165 al. 1 R-pers, les rapports entre l'université et les membres du corps enseignant engagés sur des fonds provenant de l'extérieur sont régis en premier lieu par les dispositions du titre V et par les contrats conclus. Il découle de l'art. 165 al. 2 R-pers que les dispositions relatives aux procédures applicables en matière de protection de la personnalité
(art. 62 ss R-pers) figurant au chapitre VIII du titre II lui sont applicables.

a. Les art. 62 ss R-pers définissent les règles applicables au processus de médiation et à la procédure de plainte pour atteinte ou suspicion d'atteinte aux droits de la personnalité d'un membre du corps enseignant, notamment en cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel (art. 8 al. 4 et 62 al. 1 R-pers).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte aux droits de la personnalité sont réalisés ou non (art. 69 R-pers). À teneur de l'art. 70 R-pers, tout membre du corps enseignant qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité peut demander l'ouverture d'une procédure d'investigation (al. 1). La demande s'effectue par le dépôt d'une plainte écrite, datée et signée, adressée au rectorat. Elle contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé de l'atteinte (al. 2). L'art. 71 R-pers prévoit que le rectorat notifie à la personne mise en cause la plainte et les éventuelles pièces annexées et qu'il examine la recevabilité de la plainte (al. 1 et 2). Il peut refuser d'entrer en matière, notamment lorsqu'il estime la plainte manifestement abusive, non fondée ou hors délai. Il classe alors la plainte et en informe par écrit le plaignant et la personne mise en cause (al. 3). Il peut entendre le plaignant et la personne mise en cause ainsi que les témoins qu'il juge utile avant de se déterminer sur la suite à donner à la plainte. Les auditions de témoins sont menées hors la présence des parties. Il est tenu PV des auditions, signé par la personne entendue. Le rectorat peut confier cette enquête préliminaire à un enquêteur externe (al. 4).

S'il estime qu'une investigation doit être ouverte, le rectorat mandate un enquêteur externe afin d'instruire la plainte et d'établir les faits (art. 72 al. 1 R-pers). À réception du rapport définitif de l'enquêteur, le rectorat notifie aux parties une décision motivée, par laquelle il constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (art. 78 al. 2 R-pers). Le plaignant peut former opposition à l'encontre de la décision de classement rendue par le rectorat en application de l'art. 71 al. 3 R-pers (art. 79 al. 1 R-pers).

b. Selon l'art. 8 R-pers, l'université veille à la protection de la personnalité des membres du corps enseignant et combat l'apparition ou la persistance des comportements constitutifs de harcèlement psychologique ou sexuel (al. 1). Elle prend à cet effet toutes mesures utiles aux fins de prévention et d'information (al. 2) et met en place un système de gestion des conflits global, accessible à l'ensemble de la communauté universitaire (al. 3).

L'art. 63 al. 1 R-pers prévoit qu'est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes du lieu de travail. Tout harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 63 al. 3 R-pers).

c. En droit privé, selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

Ainsi, tout employeur, public ou privé, a l'obligation de protéger et respecter la personnalité du travailleur (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 et les arrêts cités ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156).

Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 et les arrêts cités). Il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des personnes intéressées, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2 ; ATA/443/2020 du 7 mai 2020 consid. 6d). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend toutefois largement de

l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 et les arrêts cités). La chambre administrative se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 11c).

Cette obligation impose à l'employeur de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de ses supérieurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant. L'éventuelle inaction de l'employeur, contraire à ses obligations légales, ne peut être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.3.2).

d. L'art. 328 CO concrétise, en droit du travail, la protection qu'offrent les art. 28 ss CC contre les atteintes aux droits de la personnalité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.1). Les art. 28 CC et 328 CO s'appliquent par analogie en droit public, en l'absence de dispositions expresses prévues par le droit de la fonction publique (arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.2). Selon DÉFAGO GAUDIN, la notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un de ces concepts dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, op. cit., p. 156 et les références citées).

L'atteinte n'est pas définie à l'art. 28 CC. Par atteinte, on désigne tout comportement humain qui remet en cause, totalement ou partiellement, l'existence ou la substance d'un bien de la personnalité appartenant à autrui. Cette remise en cause doit survenir avec une certaine intensité, c'est-à-dire dépasser le seuil de tolérance qu'on est en droit d'attendre de toute personne vivant en société, à défaut de quoi, il n'y a pas d'atteinte pertinente au sens de l'art. 28 al. 1 CC (Nicolas JEANDIN, op. cit., n. 67 ss ad art. 28 CC). Il y a violation de la personnalité notamment lorsque l'honneur d'une personne est terni, lorsque sa réputation sociale et professionnelle est dépréciée. Il n'est pas nécessaire que l'honneur soit effectivement lésé ; il suffit que le comportement incriminé soit propre à ternir celui-ci, étant précisé que la perturbation doit présenter une certaine intensité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_123/2020 précité consid. 4.2 et les références citées).

e. Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique, communément appelé « mobbing », se définit comme un

enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. II n'y a 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 résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.2 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016 consid. 8). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut 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_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2).

Le « mobbing », ne saurait ainsi résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Selon le Tribunal fédéral, il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2002 précité consid. 4.3.2).

5) a. En l'espèce, le recourant se plaint d'un enchaînement de faits hostiles constitutifs selon lui de harcèlement psychologique. Il se plaint d'une mauvaise organisation du travail et de lacunes dans l'organisation administrative. Il avait en conséquence dû assumer une série de tâches administratives comme la gestion des appels de l'extérieur en raison de la configuration du site internet de l'institut, des appels déviés par Mme D_____, des tâches que cette dernière lui avait confiées comme l'organisation d'un entretien de type administratif avec étudiant suivi par un autre enseignant, la tenue d'un travail de rattrapage pour un étudiant alors que d'autres dispositions avaient été prises ou des problèmes de droit d'accès à un logiciel. Il s'agissait en soi d'actes banals mais leur enchaînement l'avait conduit à être surchargé administrativement.

b. À juste titre, l'intimée rappelle que le cahier des charges du recourant prévoyait l'accomplissement de tâches administratives, étant précisé que la

frontière entre les tâches administratives et académiques n'est pas facile à tracer. Le témoin F_____, maître assistant qui avait une position identique à celle du recourant au sein de l'institut, a indiqué lors de son audition par l'intimée qu'il n'était pas évident de faire une distinction nette entre ces deux types de tâches, les deux étant imbriquées. On ne voit pas quelles éventuelles lacunes en matière d'organisation du travail auraient eu pour but de nuire au seul recourant, ce dernier ayant déclaré devant la chambre de céans que la charge de travail était importante pour tout le monde.

Toujours devant la chambre de céans, le recourant a exposé avoir surtout rencontré des difficultés avec Mme D_____. Pourtant, sa plainte ne vise pas l'administratrice, mais le seul Prof. B_____ qui, au courant des agissements de Mme D_____, ne serait selon le recourant jamais intervenu pour le soutenir ou pour clarifier les responsabilités et processus de travail. Il ressort cependant des pièces jointes à la prise de position du Prof. B_____ que celui-ci a, dans un courriel du 19 juin 2020, informé le recourant qu'il prévoyait d'organiser une réunion la semaine suivante en présence de Mme D_____. Le recourant a toutefois fait savoir, au Prof. B_____, le 22 juin 2020, qu'il était malade et qu'il ne pourrait pas participer à la réunion annoncée. Dans ce même courriel, le recourant a informé le Prof. B_____ que le climat relationnel au travail lui était devenu douloureux et qu'il serait accompagné à ladite séance lorsqu'elle aurait lieu.

Cette séance a eu lieu le 8 septembre 2020, sans la présence de Mme D_____. Le recourant reproche au Prof. B_____ de ne pas lui avoir communiqué à l'avance le contenu des critiques qui lui seraient faites à cette occasion, de sorte qu'il n'aurait pas pu se préparer. Il omet toutefois de préciser le contexte dans lequel a eu lieu cette séance : le 18 juin 2020, en réponse à un précédent courriel qui ne figure pas à la procédure, le recourant avait adressé au Prof. B_____ et à plusieurs intervenants regroupés sous l'adresse « admin-isg-msp » un courriel dans lequel il faisait état d'une « gestion déloyale des ressources du programme ». Interpellé par le Prof. B_____ sur le point de savoir ce qu'il entendait par gestion déloyale et qui il accusait d'une telle pratique, le recourant lui avait répondu qu'il n'accusait personne et qu'il espérait que le Prof. B_____ comprenait « l'importante différence entre un avertissement et des accusations. Si ce n'est pas le cas, nous avons un problème ». Dans son courriel du 19 juin 2020, outre l'annonce d'une prochaine réunion, le Prof. B_____ lui a écrit que les « mots ont un poids et un sens, et le ton et la teneur de cet échange de courriels et d'autres échanges nécessitent une discussion en personne. Relevez que j'avais déjà dû vous reprendre sur le ton d'un précédent échange de courriels au début de ce mois ». Le recourant ne pouvait donc, de bonne foi, pas ignorer sur quoi porterait cette séance, du moins en partie.

Mme D_____ n'ayant pas participé à la séance du 8 septembre 2020, il a été convenu qu'une réunion avec elle serait organisée ultérieurement. Dans un courriel du 7 octobre 2020 adressé par le recourant au Prof. B_____, il a notamment informé ce dernier qu'il préparait une liste de demandes de changements dans l'organisation de son travail. Il ne ressort pas de la procédure que cette liste aurait été produite. La séance avec Mme D_____ n'a finalement pas eu lieu du fait de la fin des rapports de travail intervenue le 31 janvier 2021. Dans ce contexte, le recourant est mal venu de reprocher au Prof. B_____ une fin brutale des rapports de travail, ce dernier ayant pris la précaution de l'en informer le 30 novembre 2020 déjà, étant rappelé que le contrat de travail du recourant était de durée déterminée.

c. Le recourant soutient que le Prof. B_____ aurait tenu des propos inadéquats à au moins deux reprises : en s'épanchant devant d'autres collaborateurs sur le fait qu'il avait participé à la séance du 8 septembre 2020 accompagné de son avocat et de l'avoir accusé d'avoir eu recours à des mensonges, à un chantage et à une menace lors d'une séance d'équipe du 13 janvier 2021, ce que le Prof. B_____ aurait admis dans sa prise de position. Toutefois et contrairement à ce que soutient le recourant, s'il vrai que dans sa prise de position le Prof. B_____ qualifie l'attitude du recourant de manipulatrice et mensongère à l'égard de deux étudiantes, il n'y admet pas avoir publiquement tenu les propos que lui prête le recourant. Quant à la présence de l'avocat du recourant, le Prof. B_____ admet, dans sa prise de position, avoir révélé cette information. Même à supposer que ce faisant le Prof. B_____ aurait manqué de discrétion, on ne voit pas en quoi cela aurait terni l'honneur ou déprécié la réputation professionnelle du recourant au sens de la jurisprudence précitée. Il en va de même de l'invitation faite au recourant de consulter le PV d'une séance à laquelle il n'avait pas participé alors qu'aucun PV n'avait été établi, dès lors qu'il était attendu de lui qu'il se renseigne sur les décisions prises à cette occasion.

Il découle de ce qui précède que l'intimée a agi conformément au droit en classant la plainte du recourant, cette décision ne consacrant pas d'excès ni d'abus de son pouvoir d'appréciation.

Le recours sera en conséquence rejeté.

6) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera accordée, pas plus qu'à l'intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 10 janvier 2022 par Monsieur A_____ contre la décision de l'Université de Genève du 1er décembre 2021 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Arnaud Thiery, avocat du recourant, ainsi qu'à l'Université de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste : la présidente siégeant :

F. Scheffre F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :