

du 10 février 2004

dans la cause

Madame A

représentée par Me Alexia Gabioud, avocat

contre

OFFICE DU PERSONNEL DE L'ETAT

**EN FAIT**

1. Après une période de chômage, Madame A\_\_\_\_\_, née en 1947, a été engagée à compter du 1er décembre 2000 comme secrétaire auprès de l'office cantonal du logement (OCL).

Elle avait le statut d'employée.

Au début, Mme A\_\_\_\_\_ partageait un bureau avec deux autres collègues - notamment avec Madame B\_\_\_\_\_ -, avec lesquelles de fortes tensions se manifestèrent très rapidement.

2. Dès le début de l'année 2001, le directeur général de l'OCL eut des entretiens avec chacune de ces trois collaboratrices. Mme A\_\_\_\_\_ devait faire un effort pour s'intégrer, tandis que ses deux collègues devaient en faire de même afin d'intégrer la nouvelle venue.

3. Au mois d'avril 2001, une première évaluation eut lieu. Il en ressort que si le travail donnait satisfaction, des difficultés d'intégration et d'adaptation subsistaient. Un effort dans ce sens était demandé à Mme A\_\_\_\_\_.

4. La deuxième évaluation date du 18 février 2002. Si le travail fourni par l'intéressée donnait entière satisfaction, les questions relationnelles n'étaient pas résolues. Le climat de travail s'en ressentait pour les trois collaboratrices.

Dans une note du 18 février 2002, l'intéressée a fait part de ses observations au sujet de l'évaluation précitée. Le respect mutuel qui aurait dû être de mise au sein du service n'existait pas.

5. Le 18 juin 2002 eut lieu un incident entre une dame et deux messieurs attachés au service de surveillance des loyers, incident auquel Mme A\_\_\_\_\_ a assisté. Le lendemain, le directeur général de l'OCL a envoyé une note à ces collaborateurs afin de les mettre en garde et leur rappeler leurs devoirs en matière d'attitude générale. Un nouveau débordement serait sanctionné.

6. A la suite des tensions qui subsistaient au sein du bureau occupé par Mme A\_\_\_\_\_, la hiérarchie a déplacé cette dernière dans un autre bureau qu'elle a partagé avec deux autres personnes. Malgré ce changement, qui donna entière

satisfaction à Mme A\_\_\_\_\_, les problèmes relationnels persistent. Aussi la hiérarchie a-t-elle proposé à Mme A\_\_\_\_\_ un appui pour l'aider à améliorer ses relations avec ses collègues et pour qu'elle se sente plus sereine et moins stressée. A cet effet, une plaquette du service de santé du personnel de l'Etat intitulée "Prévention des risques" lui a été remise en attirant son attention sur la fiche bleue portant le titre de "Difficultés professionnelles et/ou personnelles affectant le travail".

7. Le 2 avril 2003 eut lieu un deuxième incident auquel le directeur de l'OCL a assisté. Il s'est agi d'un affrontement particulièrement violent entre Mme A\_\_\_\_\_ et un collègue de travail, à tel point que le directeur a dû intervenir pour mettre un terme à l'altercation afin qu'elle ne finisse par un pugilat. Mme A\_\_\_\_\_ était dans un état de crise survoltée, proférant des insultes et gesticulant à l'encontre de son collègue. L'incident avait trouvé son origine dans le fait que le collègue agressé avait réclamé un dossier à Mme A\_\_\_\_\_. L'intéressée avait perdu toute maîtrise et s'était emportée. Le collègue avait reçu des insultes et des coups de pied.

Suite à cet incident, le directeur général de l'OCL a adressé un avertissement à Mme A\_\_\_\_\_.

8. Le 18 avril 2003, Mme A\_\_\_\_\_ a écrit au directeur général de l'OCL dénonçant l'ambiance particulièrement malsaine qui sévissait à l'OCL. Elle n'avait pas donné à son collègue "des coups de pieds", mais un seul. En fait d'insultes, elle avait réagi simplement sous l'effet de la colère aux "continuelles divagations verbales dont il se (faisait) fort d'abreuver les gens qui lui (résistaient)". Quant à l'incident du 18 juin, elle y était totalement étrangère et n'avait été pour rien dans l'altercation qui avait opposé deux autres collègues.

9. Un troisième incident eut lieu le 10 avril 2003. Alors que le supérieur hiérarchique direct de Mme A\_\_\_\_\_, le directeur de l'OCL, s'apprêtait à intervenir parce que deux employées, dont cette dernière, n'étaient pas présentes au début de la matinée sans l'avoir annoncé au service, il s'est proprement fait insulter. Ayant perdu le contrôle de ses nerfs, Mme A\_\_\_\_\_ a invectivé son entourage, leur disant : "Je vous déteste tous, je ne peux plus voir vos gueules, ça me rend malade". Lorsque le directeur essayait de la calmer, elle répondait : "Taisez-vous, je parle à Madame". Lorsqu'une autre personne présente voulait intervenir, elle répondait : "Taisez-vous, je parle à Monsieur". Tandis qu'elle

s'adressait au directeur en lui disant : "Taisez-vous, vous ne dites que des stupidités". Selon le directeur, le moment où la tension a été la plus forte s'est produit lorsque Mme A\_\_\_\_\_, dans un état de grande excitation, a brandi sous les yeux la lettre d'avertissement en proférant des propos violents.

Cet incident est relaté dans une note du 14 avril 2003 émanant de la victime de ces insultes et adressée au directeur général de l'OCL. L'auteur de la note indiquait que, selon lui, Mme A\_\_\_\_\_ était d'une fragilité morale excessive et qu'elle se sentait constamment agressée par autrui sans motifs objectifs. Lors de la récente évaluation, il le lui avait déjà dit et lui avait suggéré de faire appel à une aide extérieure pour lui permettre de retrouver sa confiance en elle. Malheureusement, l'intéressée n'avait pas suivi son conseil et avait continué à ne compter que sur elle-même pour retrouver confiance et sérénité.

10. A la suite de cet incident, le directeur général de l'OCL a entendu Mme A\_\_\_\_\_ le 17 avril 2003 durant une heure environ, entretien au cours duquel elle a eu tout loisir de s'exprimer. Le directeur général l'a informée à l'occasion de cette audition qu'il allait demander la résiliation des rapports de service en raison de la persistance des problèmes relationnels et du caractère récurrent des débordements.

Cet entretien a été confirmé par courrier du 22 avril 2003.

11. Par décision du 24 avril 2003, l'office du personnel de l'Etat (OPE) a licencié Mme A\_\_\_\_\_ avec délai au 31 juillet 2003. Dite décision a été rendue exécutoire nonobstant recours.
12. Mme A\_\_\_\_\_ a recouru auprès du Tribunal administratif par acte du 19 mai 2003. Elle a agi en personne et, dans un document sommairement motivé, elle a invoqué le mobbing dont elle s'estimait victime, l'existence d'un audit en cours, le non-respect de son droit d'être entendue et le fait que sa dignité avait été bafouée.
13. Le 24 mai 2003, Mme A\_\_\_\_\_ a déposé plainte pour mobbing, dirigée contre Mme B\_\_\_\_\_, et auprès du conseiller d'Etat en charge du département de l'aménagement, de l'équipement et du logement (ci-après : le département).
14. Dans une lettre adressée au Tribunal de céans le

10 juin 2003, la recourante a demandé la restitution de l'effet suspensif, demande à laquelle l'OPE s'est opposé dans une écriture du 27 juin 2003.

15. Après avoir demandé et obtenu un délai, Mme A\_\_\_\_\_ s'est exprimée par écrit le 30 août 2003. Elle a abandonné sa demande de restitution de l'effet suspensif et elle a conclu à sa réintégration, à défaut au paiement d'une indemnité de CHF 50'000.-.

16. Sur le fond, les parties ont développé les arguments suivants :

a. Bien que le changement de bureau (en septembre 2002) lui ait procuré un immense soulagement, la recourante s'est estimée victime de harcèlement psychologique de la part de deux de ses collègues. Sa hiérarchie était restée insensible à cette situation. Aucune mesure n'avait été prise à l'endroit de ses deux collègues. De plus, il régnait dans le service une très mauvaise ambiance qui avait justifié, d'ailleurs, la mise en place d'un audit. Le licenciement devait donc être considéré comme arbitraire.

Si l'entretien qu'elle avait eu avec le directeur général de l'OCL avait duré environ une heure, c'était parce qu'elle s'était confiée à lui pour exprimer le choc émotionnel qu'elle avait ressenti après avoir entendu la nouvelle de son licenciement.

b. L'OPE a invoqué la jurisprudence bien établie du Tribunal administratif en matière de licenciement en période probatoire. Le droit d'être entendu avait été respecté. Le délai de résiliation aussi. Les débordements et les problèmes relationnels avaient rendu le licenciement nécessaire.

17. Mme A\_\_\_\_\_ a constitué avocat, lequel a sollicité une audience de comparution personnelle par lettre du 12 novembre 2003.

18. Celle-ci a eu lieu le 11 décembre 2003. Au cours de cette audience, les parties ont ajouté ce qui suit :

a. La plainte pour mobbing a suivi son cours, mais elle a été classée, le chef du personnel ayant estimé qu'il n'y avait pas matière à intervention et qu'il n'y avait pas lieu d'ouvrir une enquête administrative. Mme A\_\_\_\_\_ avait été reçue par le secrétaire-adjoint et on lui avait écrit peu après. La responsable de la division des ressources humaines

a indiqué qu'avant et après le licenciement de la recourante, elle l'avait suivie et l'avait acheminée vers le médecin-conseil de l'Etat pour un soutien psychologique. Elle a précisé que le licenciement était surtout justifié par l'attitude inadmissible de la recourante et par les situations de violence qu'elle avait provoquées. Depuis qu'elle avait été licenciée, elle avait été remplacée et il n'y avait aucun problème relationnel entre Mme B\_\_\_\_\_ et ses deux autres collègues.

b. Mme A\_\_\_\_\_ a précisé qu'elle avait eu de graves problèmes personnels qui expliquaient l'état de désarroi dans lequel elle se trouvait à l'époque.

19. Par lettre du 15 décembre 2003, le conseil de la recourante a demandé que différents témoins soient entendus afin de démontrer le mobbing et le harcèlement psychologique exercés à son encontre. Elle avait été sanctionnée par un licenciement "alors qu'elle avait clairement demandé de l'aide à ses supérieurs et à son employeur".

Invité à s'exprimer sur ce point, l'OPE a relevé qu'à plusieurs reprises un appui avait été proposé à la recourante, mais que cette suggestion était demeurée vaine. Plusieurs fois, elle avait eu des entretiens avec la responsable des ressources humaines qui avait cherché à l'aider à résoudre ses problèmes, mais là encore, en vain.

#### **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. a. L'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. féd. - RS 101) comporte le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuve, lorsqu'elles sont présentées en temps utile et dans les formes requises. Encore faut-il que les preuves fournies soient aptes à établir le fait à prouver et que celui-ci soit pertinent, à savoir de nature à influencer sur le sort de la décision à prendre. De surcroît, l'art. 29 al. 2 Cst. n'empêche pas le juge de refuser d'administrer une mesure probatoire lorsqu'au terme d'une

appréciation anticipée non arbitraire des preuves proposées, il parvient à la conclusion que les faits pertinents sont déjà établis et qu'un résultat, même favorable au recourant, de la mesure probatoire sollicitée ne l'amènerait pas à modifier sa conviction (ATF 124 I 208 consid. 4a, 241 consid. 2; 124 V 372 consid. 3b; 122 II 464 consid. 4a; 106 Ia 161 consid. 2b).

b. Le Tribunal de céans relève que la recourante s'est plainte pour la première fois de mobbing lors du dépôt du présent recours. Elle aurait eu l'occasion de faire valoir ce grief lorsqu'elle a établi sa note du 18 février 2003, à l'issue de la deuxième évaluation. Elle aurait pu le faire aussi lorsqu'elle a adressé une lettre le 18 avril 2003 au directeur général en lui faisant part de diverses doléances.

c. Par mobbing, il faut entendre 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, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir en admettre l'existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (ATA M. du 27 mai 2003 No A/481/2002).

d. Dans le cas d'espèce, le Tribunal admet qu'il y a eu un conflit entre la recourante et l'une, voire deux de ses collègues. Cette situation de conflit, dont la hiérarchie a été consciente puisque celle-ci a déplacé la recourante dans un autre bureau lui donnant ainsi entière satisfaction, n'est toutefois pas constitutive de mobbing. A tout le moins, la recourante n'a pas rendu vraisemblable qu'elle a fait l'objet de harcèlement. Au cours des deux années et demi qu'elle a passées au service de l'OCL, à aucun moment elle ne s'est plainte de mobbing. Aussi faut-il admettre que la recourante fait une confusion avec ce qu'il y a lieu de définir comme du mobbing, avec un conflit qui peut exister avec l'un ou l'autre collègue de travail.

Il en résulte que le Tribunal renoncera à l'audition de témoins. A supposer en effet que le harcèlement soit établi, les faits qui ont justifié le licenciement de la

recourante sont à rechercher ailleurs, en ce sens que plusieurs incidents se sont produits, lesquels ont démontré que la recourante était parfaitement irascible, incapable de maîtriser ses nerfs, et que la violence dont elle a fait preuve, aussi bien verbalement que physiquement, a entraîné une dégradation des relations de travail. Au surplus, les difficultés relationnelles qu'a connues la recourante ne sont pas la conséquence d'un éventuel harcèlement.

3. Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employé aux termes de l'article 6 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Au terme d'une période probatoire de trois ans le Conseil d'Etat peut nommer l'intéressé fonctionnaire (art. 47 du règlement relatif au personnel de l'administration cantonale du 24 février 1999 - B 5 05.01 - RLPAC).

En l'espèce, la recourante a été engagée le 1er décembre 2000. Elle était donc en période probatoire au moment de son licenciement signifié le 24 avril 2003 pour le 31 juillet de la même année.

4. Pendant la période probatoire, l'autorité compétente 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 art. 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.

a. 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; ATA N. du 27 mai 2003; ATA S. du 2 septembre 2003).

b. 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 public et doit respecter les droits et principes constitutionnels, tels 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 da R. du 18 avril 2000 et P. I. du 16 novembre 1999).

En l'espèce, le délai de trois mois pour la fin d'un mois prévu à l'article 20 alinéa 3 LPAC a donc été respecté. Il ressort du dossier de la cause que l'intéressée a pu s'exprimer verbalement pendant près d'une heure le 17 avril 2003 avec son directeur général. Elle l'a admis. Elle n'a pas contesté non plus qu'elle a pu avoir de nombreux entretiens notamment avec la responsable des ressources humaines. Le dossier contient en outre des déclarations spontanées, celle du 18 février 2002 par exemple, de même que la lettre qu'elle a écrite le 16 avril 2003 au directeur général de l'OCL.

Il faut donc admettre que son droit d'être entendu a été amplement respecté.

5. Reste à examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 Cst.

Il faut répondre à cette question par la négative. Les trois rapports d'évaluation ont fait état des difficultés d'intégration et d'adaptation de la recourante. De même, ses problèmes relationnels ont été illustrés par deux incidents relativement graves, au cours desquels la recourante a démontré une certaine violence physique en portant un coup à un collègue, tandis que lors du deuxième incident, celui qui l'a mis aux prises avec son supérieur hiérarchique, elle n'a pas hésité à le rouer d'insultes.

Or, les difficultés d'ordre relationnel, selon une jurisprudence constante du Tribunal de céans, sont susceptibles de constituer des raisons justifiant le licenciement d'un fonctionnaire et, a fortiori, celui d'un employé en période probatoire (ATA K. du 20 janvier 2004 No A/1235/2003).

6. Il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions de la recourante tendant à sa réintégration, ni, en cas de refus, au versement d'une indemnité pécuniaire. L'employé en période probatoire en effet ne peut prétendre à un tel versement, celui-ci étant réservé aux seuls fonctionnaires (ATA G. du 9 décembre 2003 N° A/2/2003 et jurisprudence citée).

7. Le recours ne peut être que rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge de la recourante.

**PAR CES MOTIFS**  
**le Tribunal administratif**  
**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 19 mai 2003 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision de l'office du personnel de l'Etat du 24 avril 2003;

**au fond :**

le rejette ;

met à la charge de la recourante un émolument de CHF 800.-;

communique le présent arrêt à Me Alexia Gabioud, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'office du personnel de l'Etat.

Siégeants : M. Thélin, président, MM. Paychère, Schucani, Mmes Hurni, Bovy, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :

le président :

C. Del Gaudio-Siegrist

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme N. Mega