

du 15 mai 2001

dans la cause

Madame X.

représentée par Me Serge Rouvinet, avocat

contre

CONSEIL ADMINISTRATIF DE LA VILLE DE GENÈVE

représenté par Me Jean-Charles Roguet, avocat

**EN FAIT**

1. Par décision du 24 avril 1991, le Conseil administratif de la ville de Genève (ci-après : le Conseil administratif/CA) a nommé Madame X. au poste ....., en qualité de fonctionnaire, dès le 1er janvier 1992, pour une période d'essai de trois ans. Dite nomination a été confirmée pour une durée indéterminée par décision du 7 juin 1995, avec effet au 1er janvier 1995.

Dès le 1er novembre 1994, Mme X. est devenue la collaboratrice de Monsieur Y., chef de l'office (ci-après : M. Y. ou le chef de service), M. Z. en étant le sous-chef (ci-après : M. Z. ou le sous-chef de service).

Mme X. était qualifiée d'excellente collaboratrice (préavis relatifs à l'application de l'article 46 du statut du personnel (augmentations extraordinaires) des 6 novembre 1995 et 29 octobre 1996).

2. Le 6 novembre 1996, Mme X. a dû subir une intervention chirurgicale suivie le lendemain d'une reprise chirurgicale rendue nécessaire durant deux mois (certificat du 12 février 1997, Dr R.).

3. Mme X. a été en arrêt de travail à 100 % jusqu'au 2 mars 1997. Elle a repris son activité professionnelle à 50 % dès le 3 mars 1997. Dite capacité a été réduite à 40 % dès le 17 mars 1997. Le 29 avril 1997, elle a repris son travail à 60 % et elle a recouvré une capacité totale de travail dès le 2 juin 1997.

Pendant son absence, elle a été remplacée par Madame B., alors secrétaire de M. Y..

4. Dès son retour de maladie, Mme X. s'est trouvée confrontée à des difficultés professionnelles liées aux exigences du chef de service.

- a. Par courrier du 16 avril 1997, elle a exposé à Monsieur W., Conseiller administratif, qu'elle se trouvait dans une situation désespérée. Le matin même, elle avait été l'objet d'un "événement odieux". Afin d'éviter que la situation ne dégénère, elle souhaitait une entrevue à titre personnel.

Il ressort du dossier que ce courrier n'a pas été envoyé de suite à son destinataire mais seulement le 25 novembre 1998.

b. Le 3 mai 1997, Mme X. s'est adressée à Monsieur E., secrétaire général du CA. Elle était dans une situation désespérée. Très inquiète face à un certain retard dans l'exécution de tâches importantes qu'elle n'avait pas pu exécuter en raison de son état de santé, elle demandait une entrevue à titre personnel.

c. Le 20 juin 1997, Mme X. s'est adressée à M. W.. Depuis sa reprise d'activité, elle constatait chaque jour une attitude empreinte d'inimitié à son égard qui semblait outrepasser les règles élémentaires du respect d'autrui. Affectée par cette indescriptible situation, elle s'en remettait à la bienveillance du CA, dont elle était à disposition pour en discuter à titre strictement personnel.

M. W. a accordé un entretien à Mme X. en date du 3 juillet 1997.

d. Le 16 octobre 1997, Mme X. s'est une nouvelle fois adressée à M. W.. Suite à l'entrevue du 3 juillet 1997, les choses ne s'étaient pas arrangées. Elle était tenue à l'écart de la marche du service, y compris de sa réorganisation. Elle avait été dessaisie, sans consultation et sans explication préalable, des tâches principales exécutées depuis son engagement en 1992. Elle était quasiment "mise à l'index" par le chef de service et ses proches subordonnés. Elle subissait de multiples brimades et propos désobligeants. Elle sollicitait un changement d'affectation dans un autre service du département.

M. W. a accusé réception du courrier précité le 21 octobre 1997. Il interviendrait auprès du secrétaire général du CA pour que soit étudiée l'affectation de Mme X., si possible dans un autre service de la ville de Genève.

e. Le 31 janvier 1998, Mme X. a écrit au CA. Depuis ses ennuis de santé à l'automne 1996, elle se heurtait à l'incompréhension, au mauvais vouloir, voire à l'hostilité de son chef de service dont elle était l'adjointe. L'attitude de ce dernier pouvait répondre à la notion de "harcèlement et mobbing" au sens défini par le CA (rapport du CA sur l'évolution de l'administration

municipale 1997-2001, ch. 12, 5.2.2). S'ensuivaient un certain nombre de griefs énoncés à l'encontre du chef de service : il l'avait sommée de reprendre son activité professionnelle alors qu'elle était encore en incapacité totale; il contestait les certificats médicaux qu'elle produisait, ce qui l'avait amenée à demander à être reçue par le médecin-conseil, lequel avait confirmé son état de santé; le chef de service et ses proches subordonnés ne lui adressaient quasiment plus la parole; elle était dessaisie de tâches importantes; elle était exclue de la marche du service; ses requêtes étaient systématiquement refusées (planning de vacances 1997, congés ou compensation d'heures supplémentaires 1996).

Elle souhaitait être entendue par le CA sans accompagnement afin qu'une solution amiable puisse être trouvée.

Le secrétaire général du CA a accusé réception du courrier précité le 6 janvier 1998. Un éventuel transfert avait été discuté avec le chef de service mais aucune proposition concrète ne pouvait être formulée. Le chef de service attachait la plus grande importance à traiter ce dossier et à trouver une solution appropriée, car il devenait absolument évident que Mme X. ne pouvait plus travailler à l'office. Concernant le harcèlement et le mobbing, aucune accusation directe n'était formulée à l'encontre du chef de service mais les propos de Mme X. renforçaient le sentiment du secrétaire général du CA qu'une collaboration avec M. Y. n'était plus possible.

f. Le 12 janvier 1998, Mme X. a adressé une nouvelle missive au CA. Suite à une discussion qu'elle avait eue avec le chef de service, il apparaissait que l'existence de malentendus successifs l'avait amenée à penser - à tort assurément - qu'elle était mise à l'écart de l'office. Elle retirait sa demande d'être entendue.

5. Le 20 novembre 1998, en fin de matinée, Mme X. a eu une discussion vive avec le sous-chef de service qui s'est poursuivie dans le bureau du chef de service. À bout de nerfs, Mme X. a menacé de se défenestrer. Les deux hommes l'en ont empêchée et l'ont retenue dans le bureau du chef de service pendant une vingtaine de minutes.

Mme X. a repris son travail l'après-midi. Le chef de service a eu un entretien avec elle l'informant qu'une consultation chez le médecin-conseil avait été demandée

par le Conseiller administratif W.. Si elle avait besoin de repos, il convenait que son médecin traitant établisse un certificat d'incapacité de travail. Mme X. a déclaré qu'elle serait au bureau le lundi 23 novembre 1998.

6. Mme X. n'a pas repris son travail le 23 novembre 1998, étant au bénéfice d'un certificat d'incapacité totale de travail établi par le Dr R..

Ce même 23 novembre 1998, une déléguée de l'office a remis en main propre à Mme X. une convocation pour une consultation chez le médecin-conseil. Celle-ci a eu lieu le 26 novembre 1998. Dans le rapport du 7 décembre 1998 adressé au chef de service, le médecin-conseil a confirmé que Mme X., en raison de son état d'épuisement, bénéficiait d'une incapacité de travail à 100 % depuis le 23 novembre 1998. Elle lui avait déclaré qu'elle n'envisageait pas de reprendre son travail à son poste habituel mais qu'elle avait fait une demande pour être mutée. Sur la base des différents éléments dont il avait pu avoir connaissance, l'arrêt de travail était médicalement justifié. Dans tous les cas, il était indéniable qu'un changement de poste de travail dans un autre service favoriserait la résolution des troubles de l'intéressée.

7. Le 25 novembre 1998, Mme X. a adressé un courrier à M. W.. Elle se déclarait déçue que l'entretien prévu initialement pour le 26 novembre 1998 soit annulé, relevant au surplus que sa précédente demande d'entretien était restée sans suite. Elle donnait sa version des faits sur l'événement du 20 novembre 1998, tout en précisant que dès janvier 1997 elle avait pressenti les ravages du mobbing. A cet égard, elle joignait à son courrier une lettre rédigée le 16 octobre 1997 que, "sous la pression", elle avait été forcée d'intercepter.

Le 27 novembre 1998, M. W. a accusé réception du courrier précité et de son annexe.

8. Par courrier du 16 décembre 1998, le chef de service a adressé au secrétaire général du CA le courrier du 7 décembre 1998 du médecin-conseil. Il n'avait pas connaissance de la demande de mutation formulée dans ce courrier. Toutefois, il n'accepterait pas que Mme X. reprenne son poste à l'office. Un transfert dans un autre service ou toute autre solution devait être envisagé dans les plus brefs délais. Une prompt intervention était nécessaire car une reprise d'activité de Mme X. ne

pourrait se concevoir que dans un autre service de l'administration.

9. Dès le mois de janvier 1999, le CA et ses services ont entrepris une étude de possibilité de transfert de Mme X., celle-ci étant dorénavant assistée d'un conseil. Courant janvier 1999, Mme X. s'est vue proposer un poste à l'état civil. Il s'agissait d'un poste de secrétaire d'état civil qu'elle a décliné. Une autre proposition au Musée d'Art et Histoire, avec prise d'effet possible au 1er mars 1999, a également été déclinée par l'intéressée.
10. Le 2 février 1999, Mme X. a déposé plainte pénale contre MM. Y. et Z. pour agression physique, séquestre et menaces. Après audition des personnes mises en cause, le Procureur général a procédé au classement de cette plainte, classement confirmé par la Chambre d'accusation (ordonnance du 4 juin 1999) puis par le Tribunal fédéral (ATF du 16 décembre 1999).
11. Le 12 mars 1999, une entrevue a réuni M. W., du CA, Mme X. et son conseil, MM. Y., Z. et E.. A cette occasion, Mme X. a annoncé qu'elle avait déposé plainte pénale et que celle-ci était actuellement en cours d'instruction par le Procureur général en personne. L'essentiel de l'entretien a porté sur la question du transfert de Mme X.. Celle-ci a déclaré qu'elle envisageait un poste équivalent à celui qu'elle occupait jusqu'alors et en tout cas pas un poste de secrétaire. L'entretien a pris fin sans qu'aucune solution ne se dessine.
12. Par courrier du 25 mars 1999, le CA a pris position au sujet de la plainte pénale déposée par Mme X. et classée dans l'intervalle. Cette mesure était inadmissible. Mme X. savait pertinemment que les faits qu'elle avait relatés n'étaient absolument pas conformes à la réalité. Elle avait ainsi contrevenu aux articles 12 et 13 du statut du personnel de l'administration municipale dans sa teneur au 3 juin 1986 et les modifications intervenues jusqu'au 15 mai 1996 (ci-après : le statut). Dans ces conditions, les rapports de service ne pouvaient être maintenus et le CA envisageait la résiliation de l'engagement de l'intéressée sur la base de l'article 97 du statut. Les propositions de transfert qui avaient été étudiées antérieurement au dépôt de la plainte pénale étaient maintenant déclinées par Mme X. qui refusait d'entrer en matière. Conformément à l'article 97 du statut, Mme X.

avait la faculté de s'exprimer par écrit, voire celle de demander à être entendue par une délégation du Conseil administratif.

13. Dans ses observations du 12 avril 1999, Mme X. a contesté point par point et intégralement les termes du courrier précité.
14. Le 21 avril 1999, le CA a résilié l'engagement de Mme X. avec effet au 31 juillet 1999, en application de l'article 97 du statut. Dite décision a été annulée par arrêt du Tribunal administratif du 31 août 1999, le licenciement étant intervenu en temps inopportun au sens de l'article 336 lettre c alinéa 1 lettre b du Code des obligations (CO).
15. Le 25 août 1999, le CA a notifié à Mme X. une nouvelle résiliation des rapports de service, toujours fondée sur l'article 97 du statut, retenant des motifs graves, avec effet au 30 novembre 1999. Il ne saurait être fait état de mobbing et le dépôt par Mme X. d'une plainte pénale contre ses supérieurs hiérarchiques était grave et inadmissible. Ce faisant, elle avait violé les articles 12 et 13 du statut. Dite décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.
16. Par courrier du 10 septembre 1999, le CA a libéré Mme X. de son obligation de travailler jusqu'à la date effective de la résiliation de son engagement.
17. Mme X. a saisi le Tribunal administratif par acte du 27 septembre 1999 d'un recours contre la décision de licenciement. D'entrée de cause, elle a demandé la restitution de l'effet suspensif. Sur le fond, elle a contesté que les motifs graves au sens de l'article 97 du statut soient réalisés en l'espèce. Elle avait fait l'objet de mobbing de la part de ses supérieurs. La décision de licenciement violait le principe de proportionnalité. Elle devait être annulée et sa réintégration prononcée.
18. Dans sa réponse du 30 octobre 1999, le CA s'est opposé à la restitution de l'effet suspensif ainsi qu'au recours sur le fond. A l'argumentation énoncée dans la lettre de licenciement, le CA a ajouté que le transfert n'était actuellement plus envisageable.
19. Par décision du 10 novembre 1999, le président du Tribunal administratif a rejeté la requête en restitution

d'effet suspensif.

20. Le Tribunal administratif a procédé à l'audition des parties ainsi que celle de témoins, étant précisé que l'instruction de la cause a été suspendue, en voie d'arrangement, à la demande des parties, du 31 mars au 27 septembre 2000.

a. Mme X. a relevé qu'elle n'avait jamais été entendue par le CA, M. W. ayant refusé son audition. Lorsqu'elle avait annoncé à M. Y. en octobre 1996 qu'elle devait subir une opération, celui-ci avait réagi en marquant son impatience. Depuis lors, il n'avait manifesté aucune compréhension allant jusqu'à lui dire que son incapacité de travail était psychologique. De la même manière, il avait contesté les certificats médicaux qu'elle produisait tout en refusant d'organiser une visite médicale chez le médecin-conseil de la ville de Genève. Elle avait repris le travail à 50 % en mars 1997, alors qu'elle était toujours en traitement médical. MM. Y. et Z. et Mme B. la battaient froid. M. Y. ne lui avait plus adressé la parole pendant deux ans. Celui-ci estimait que si l'on était capable de travailler à 50 %, l'on pouvait travailler à plein temps. Il n'avait jamais vu quelqu'un aussi longtemps absent de l'administration. A plusieurs reprises, il lui avait dit qu'elle n'avait plus rien à faire à l'office et qu'il ferait ce qui était en son pouvoir pour qu'elle quitte le service - avec l'appui du CA et du secrétaire général. En avril 1997, elle s'était adressée à la médiatrice de l'Etat de Genève, mais cette démarche n'avait pas eu de suite, vu le changement d'orientation professionnelle de cette dernière.

La situation s'était dégradée, M. Y. la harcelant dans l'exercice de son travail. En octobre 1997, elle avait demandé son changement d'affectation alors que pendant de nombreuses années elle avait été satisfaite de son travail. Aucun poste ne lui avait été proposé.

L'obtention de vacances équivalait au parcours du combattant. A titre d'exemple, M. Y. lui avait refusé le pont de fin d'année 1997, alors que d'autres fonctionnaires du service en avaient bénéficié.

Jusqu'à fin novembre 1998, ses supérieurs avaient exigé d'elle une activité très importante et autre que celle qu'elle exerçait auparavant. Ainsi, par exemple, sa participation à un programme de bourse alors qu'elle ne

disposait pas du programme informatique ad hoc - que d'autres de ses collègues avaient depuis de nombreux mois.

En août 1998, elle avait été victime d'un malaise et elle n'avait pas pu aller travailler. Lorsqu'elle l'avait annoncé à M. Y. celui-ci lui avait déclaré : "vous avez bu". Pour se déplacer, elle devait utiliser un appareil .... M. Y. le savait mais il exigeait néanmoins qu'elle accourt à la réception. Il lui avait refusé un changement de bureau du rez-de-chaussée.

Elle avait été en proie aux risées de ses collègues pour s'entendre dire que "les vieilles plantes n'avaient plus leur place au service ...".

Concernant les faits du 20 novembre 1998, elle avait l'impression que MM. Y. et Z. s'étaient laissés emporter par la hargne qu'ils avaient accumulée à son égard. Elle avait annoncé à M. W. le dépôt de la plainte pénale, mais celui-ci n'avait pas réagi.

En résumé, M. Y. n'avait pas accepté sa maladie et pendant son absence, Mme B. l'avait monté contre elle. Elle avait l'impression qu'il y avait un lien entre la nouvelle affectation de Mme B. et l'attitude de M. Y. à son égard.

Plusieurs subordonnés, dont Mme P. et M. B., avaient connu des problèmes de relation avec M. Y.. Tous deux avaient été licenciés puis réengagés à la ville sous contrat de droit privé.

(PV CP des 25 novembre 1999 et 2 novembre 2000)

b. Entendu à deux reprises, M. Y. a relevé que depuis qu'il était en fonction (01.10.1994, ndr), il y avait eu très peu de mutations de personnel au niveau des fonctionnaires nommés, hormis les départs à la retraite et les départs volontaires. Il n'avait jamais reçu la moindre plainte de mobbing. Il ne lui avait jamais été rapporté que l'un de ses collaborateurs aurait quitté ses fonctions en raison de son comportement.

Pendant sa maladie, Mme X. avait été remplacée par Mme B., qui exerçait déjà la fonction de suppléante de Mme X. lorsque celle-ci était absente pour cause de maladie ou de vacances. Ce remplacement avait été effectué à son entière satisfaction. Il n'avait pas pris de nouvelles de Mme X., celle-ci ayant demandé qu'on la laisse tranquille. Elle appelait de temps en temps pour

donner de ses nouvelles. Il n'avait exercé aucune pression quant à la reprise du travail.

Lorsque Mme X. avait repris son activité en mars 1997, son cahier des charges n'avait pas été modifié, étant précisé que la gestion du programme ..., demandé par le CA, était en évolution, ce qui pouvait expliquer une modification du cahier des charges. Tel n'était pas le cas de Mme X. en mars 1997.

A son retour, Mme X. avait été mise au courant de ce qui s'était passé pendant son absence - dossiers à disposition - par Mme B.. Toutefois, Mme X. semblait moins s'investir dans son travail qu'elle exécutait avec une conscience professionnelle moindre. M. Y. lui en avait fait la remarque. Mme X. était constamment dans son bureau pour des entretiens. Lorsque Mme X. lui avait dit qu'elle devait subir une intervention, il avait fait preuve de compréhension et de discrétion. Mme X. était sa collaboratrice directe et il avait toujours entretenu avec elle des rapports courtois . Il contestait lui avoir dit qu'elle n'avait plus rien à faire à l'office. Il n'avait jamais adressé - ni entendu - des propos déplacés à l'endroit de Mme X.. Il n'y avait pas davantage de problèmes pour l'obtention des vacances, sauf en fin d'année 1997 : Ses collaborateurs savaient qu'ils ne pouvaient pas prendre de vacances à cette période de l'année. Mme X. avait néanmoins demandé cette période pour prendre des vacances et cela lui avait été refusé. Pour le surplus, il a contesté avoir été plus exigeant envers Mme X. qu'envers ses autres collaboratrices/teurs. Il a également contesté avoir tenu des propos accusateurs du type "vous avez bu". Il ignorait que Mme X. devait se déplacer avec un appareil. Dès le printemps 1997, Mme X. avait écrit de nombreuses fois à M. W. et/ou à M. E.. Elle lui avait montré ces lettres et, à plusieurs reprises, elle les avait retirées spontanément. Il avait discuté du contenu de ces lettres avec l'intéressée, mais la discussion était difficile, Mme X. refusant de s'exprimer. Le transfert de Mme X. avait été envisagé probablement au début de l'année 1999.

Concernant les faits du 20 novembre 1998, il n'avait rien à ajouter à ses déclarations du 16 février 1999 à la police, ni au procès-verbal d'entretien qu'il avait établi.

(PV CP et enquêtes des 25 novembre 1999 et 24 janvier 2001)

c. M. Z., sous-chef de service depuis le 1er août 1994, a expliqué qu'il n'avait pas de relations de travail avec Mme X.. En revanche, il avait eu l'occasion de collaborer avec elle au sujet du projet ....., soit dès juin 1998.

L'exécution de ce programme impliquait la tenue d'un échéancier - fin décembre 1998, janvier 1999 et avril 1999 -. Mme X. manifestait de la mauvaise volonté pour adhérer au plan de gestion. Elle se plaignait d'un grand nombre de dysfonctionnements dans le service et il avait eu plusieurs entretiens avec elle. C'est dans ce contexte qu'était survenue une première crise le 22 octobre 1998. Il avait alors établi un "plan d'action" définissant les démarches à entreprendre par Mme X., avec une première échéance au 20 novembre 1998. A l'occasion de la discussion de ce jour-là, la situation avait dégénéré.

Il n'avait rien à ajouter à ses déclarations faites à la police le 2 mars 1999.  
(PV CP et enquêtes du 25 novembre 1999)

d. Mme B., secrétaire de M. Y. jusqu'au 31 mars 1999, a travaillé en collaboration avec Mme X. qu'elle remplaçait pendant ses absences. A ce titre, elle avait assuré le remplacement de Mme X. pendant son absence maladie tout en restant l'une des deux secrétaires de M. Y.. Depuis le 1er avril 1999, elle était l'adjointe de ce dernier.

Mme X., à son retour de maladie en mars 1997, n'était plus la même personne. Elle était moins gaie et tout le monde en avait fait la remarque. En mars 1999, elle avait établi une note interne relatant les "problèmes rencontrés durant l'absence de l'adjointe du chef de service".  
(PV CP et enquêtes du 25 novembre 1999)

e. Monsieur Ba., fonctionnaire à l'office jusqu'au 30 juin 1997, a confirmé que Mme X., avec laquelle il avait travaillé, était une collègue très agréable, entièrement dévouée à son travail. L'ambiance au sein de l'office était bonne pour autant que l'on appartienne au "petit cercle de M. Y.". Tel était le cas de Mme X. jusqu'à son opération. Pour les autres, l'ambiance était difficile, voire franchement mauvaise. Il avait été le témoin de nombreuses situations de mobbing mettant en cause M. Y. et ses collaborateurs, notamment une collègue en pleurs :

Mme Bc.. Le motif de la scène était futile et la réaction de M. Y., tout à fait disproportionnée, avait laissé les collaborateurs présents pantois. Il n'avait jamais entendu M. Y. tenir des propos désobligeants envers Mme X.. En revanche, M. Z. lui avait dit qu'il ferait tout ce qui était en son pouvoir pour que Mme X. n'appartienne plus au cercle de M. Y. et ne fasse plus obstruction entre lui-même et ce dernier. Il avait quitté la ville de Genève en bons termes. Il n'avait jamais eu de problèmes concernant ses vacances et avait toujours pu les prendre quand il le désirait.

(CP et enquêtes du 2 février 2000)

f. Madame N. a travaillé en qualité d'employée temporaire à l'office de juillet 1995 à décembre 1995. Elle estimait avoir subi une situation de mobbing de la part de M. Y.. Elle avait constaté que l'un de ses collègues (M. B.) était constamment soumis aux pressions de M. Y., de même une collègue femme (Mme P.). L'ambiance au sein du service était très mauvaise, voire tendue, en raison de l'attitude de M. Y.. Il lui était arrivé de travailler en collaboration avec Mme X. mais elle ne pouvait pas se prononcer ni sur la quantité ni sur la qualité du travail de cette dernière.

(PV CP et enquêtes du 2.2.2000)

g. Madame Sc. a travaillé à l'office du 1er novembre 1988 au 31 janvier 2000. Elle avait eu connaissance de cas de mobbing au sein du service. Elle en avait été victime de la part de MM. Y. et Z., situation qui était en grande partie responsable de son départ de la ville de Genève. Elle avait constaté que l'une de ses collègues (Mme P.) était victime de pressions de la part de MM. Y. et Z.. De même, son collègue M. B., mais seulement de la part de M. Y.. Elle avait toujours pu prendre ses vacances à sa convenance mais avait entendu dire de la part de M. Y. qu'il n'était pas possible de prendre des heures compensées. Elle n'avait pas travaillé avec Mme X. et n'avait pas constaté de changement dans les relations de M. Y. avec Mme X. au retour de maladie de celle-ci. Depuis l'événement du 20 novembre 1998, elle avait l'impression qu'elle pouvait respirer plus librement, car MM. Y. et Z. avaient une affaire à régler. Elle avait constaté que la direction avait toujours besoin d'un bouc émissaire. Concernant l'attitude de M. Y., elle avait remarqué qu'il pouvait être très violent verbalement tout en parlant un langage très châtié. Les scènes dont elle avait été victime avaient toujours eu lieu dans le bureau du chef de service, sans témoin. Le cas de M. Z. était

très différent : il faisait des promesses continuelles mais il tournait sa veste tout aussitôt.

(PV CP et enquêtes du 2.2.2000)

h. Madame V., temporaire à l'office du 4 novembre 1996 au 28 février 1997, a été engagée comme secrétaire pour remplacer Mme X.. Aux dires du témoin, l'ambiance de travail n'était pas très bonne. Il y avait pas mal de tensions créées par M. Y. lui-même. Il y avait également une inégalité de traitement dans les rapports de M. Y. avec ses employés. Elle avait rencontré des difficultés professionnelles dans ses relations avec M. Y.. Elle avait constaté que celui-ci harcelait plusieurs de ses collaboratrices, notamment Mme P.. Il y en avait d'autres, mais elle ne se souvenait plus des noms. (PV CP et enquêtes du 2.2.2000)

i. Madame Vv., temporaire à l'office du 20 août au 31 octobre 1997, a travaillé pour M. Y. avec lequel elle avait eu de très bonnes relations. Elle ne s'était pas entendue avec M. Z., lequel l'avait agressée verbalement plus d'une fois, à l'instar d'autres collègues. Elle avait constaté que plusieurs collègues étaient en pleurs sur leur place de travail en raison de l'attitude du chef ou du sous-chef de service. De manière générale, les membres de l'office redoutaient ces deux derniers. Elle avait assisté à plusieurs scènes où M. Z. perdait ses nerfs, soit en présence de collaborateurs, soit de tiers. Elle n'avait rien constaté de tel avec M. Y.. Lors de son engagement, il était prévu la poursuite de relations de travail en qualité de fonctionnaire. Ne s'étant pas entendue avec M. Z., elle s'en était ouverte à M. Y. et avait quitté le service. Elle n'avait jamais travaillé directement avec Mme X. avec laquelle elle avait eu de très bonnes relations également. Elle avait pu constater que cette dernière entretenait de bonnes relations avec ses collègues.

(PV CP et enquêtes du 2 février 2000)

i. Madame B..., temporaire à l'office du 4 juin 1996 au 31 janvier 1997, a constaté un cas de mobbing (Mme P.). L'ambiance de travail n'était pas très bonne. Elle avait rencontré des difficultés dans ses relations avec M. Y. qui, à une occasion, s'était montré très violent. Elle n'avait pas travaillé avec Mme X., mais il lui avait semblé que celle-ci entretenait de bons rapports avec ses collègues de travail.

(PV CP et enquêtes du 2.2.2000)

k. Madame St. est fonctionnaire à l'office depuis le 1er mai 1987. Ses rapports de travail étaient bons avec tout le monde, y compris avec MM. Y. et Z.. Elle n'avait pas travaillé avec Mme X.. Elle n'avait pas d'observations particulières à formuler sur l'ambiance de travail.

(PV CP et enquêtes du 2.2.2000)

l. Madame Bq. est fonctionnaire au service .... depuis le 1er août 1992. Elle n'a pas travaillé directement avec Mme X. avec laquelle elle entretenait des contacts professionnels réguliers et très bons. Elle n'avait pas constaté de changement au niveau professionnel au retour de maladie de Mme X.. Elle n'avait pas le souvenir qu'elle se soit plainte d'une surcharge de travail. Elle lui avait parlé de ses difficultés relationnelles, sans entrer dans les détails. Mme X. était une personne très discrète.

(PV CP et enquêtes 2.2.2000)

m. Monsieur G. a été fonctionnaire à la ville de Genève jusqu'au 30 septembre 1994, date de son départ à la retraite. Il avait travaillé avec Mme X. qui était son assistante. Il avait toujours été très satisfait du travail de sa collaboratrice. Mme X. entretenait de bons rapports avec tout le monde. Il avait été chef de service pendant une dizaine d'années et il était le supérieur hiérarchique de M. Y. qui lui avait succédé.

(PV CP et enquêtes 2.2.2000)

n. Monsieur D. est chef .... à la ville de Genève. A ce titre, il a collaboré avec Mme X. avec laquelle il a entretenu de très bons rapports et des relations professionnelles excellentes. A la demande de M. E., il avait reçu Mme X. à une date qu'il ne pouvait plus préciser, en vue d'un poste à repourvoir dans le service (secrétaire ...). Connaissant les qualifications de Mme X., il savait d'avance que ce poste ne pouvait pas lui convenir.

(PV CP et enquêtes du 6 décembre 2000)

o. Monsieur Gb. est fonctionnaire à l'office depuis le 1er décembre 1990. Il avait été appelé à travailler avec Mme X. et n'avait pas de remarques à formuler sur le travail effectué par cette dernière.

Lors de sa reprise de travail après sa maladie, Mme X. était moins souriante. Elle ne semblait pas être remise complètement de ses ennuis de santé. Il avait pu

constater que pendant le processus de clarification des fonctions et par la suite, les relations de Mme X. et M. Y. étaient tendues. Avant sa maladie, Mme X. était une interlocutrice privilégiée de M. Y.. Ainsi, par exemple, elle était la seule personne du service qui pouvait entrer dans le bureau de M. Y. sans frapper. M. Y. était un chef qui déléguait énormément et avec lequel on pouvait parfaitement bien s'entendre. Tel était son cas. Les crises internes au service étaient gérées par MM. Y. et Z.. Il avait été personnellement confronté à une difficulté relationnelle avec une collègue, qui s'était aplanie suite aux conseils de M. Z.. Il était exact que les employés du service pouvaient prendre librement leurs vacances à l'exception de décembre et janvier. Il avait fait le pont à la fin de l'année 1997/1998, étant précisé que les bureaux de l'administration étaient fermés à cette période.

(PV CP et enquêtes du 6 12.2000)

p. Madame Pb., employée à l'office depuis le mois de juillet 1998, est actuellement la secrétaire de M. Y.. Elle n'avait jamais travaillé avec Mme X. qu'elle avait peu connue. L'ambiance au sein du service était bonne. Elle n'avait jamais constaté de crises entre deux personnes. En revanche, il y avait des périodes de stress générées par l'urgence du travail. Le 22 octobre 1998, elle avait entendu Mme X. sangloter très fort. Celle-ci avait décliné l'aide qu'elle voulait lui apporter.

(PV CP et enquêtes 6.12.2000)

q. Mme Er. est fonctionnaire à la ville de Genève depuis le 1er janvier 1982 et actuellement cheffe de la section ..... A ce titre, elle collaborait quasiment tous les jours avec M. Y. avec lequel elle entretenait de bonnes relations de travail. Elle n'avait pas travaillé avec Mme X., elle avait peu de contacts avec elle.

(PV CP et enquêtes du 6.12.2000)

r. M. Co. est fonctionnaire à l'office depuis le 15 avril 1996. L'ambiance à l'office était sereine, mais parfois "électrique" en raison de la qualité du travail. Il ne rencontrait pas de difficultés dans ses relations professionnelles très suivies - quasi quotidiennes - avec M. Y.. Il n'avait jamais travaillé avec Mme X..

(PV CP et enquêtes du 6.12.2000)

s. Mme Pl. travaille à la ville de Genève depuis 1963 et, depuis 1980, elle occupe le poste d'adjointe de direction au département.... Elle n'avait jamais

travaillé directement avec Mme X., avec laquelle elle avait néanmoins des contacts professionnels. Ses relations avec cette dernière étaient courtoises et satisfaisantes du point de vue professionnel. Ses relations professionnelles avec M. Y. étaient bonnes. Elle avait toujours pensé que c'était un bon chef. Courant octobre 1998, elle avait reçu un téléphone de Mme X. en pleurs. Il lui avait semblé que Mme X. voulait avoir un entretien avec M. W.. Cet entretien avait probablement eu lieu, mais plus tard. Dans l'intervalle, Mme X. avait demandé un entretien avec M. W., que celui-ci avait décliné en raison de son emploi du temps chargé.

(PV CP et enquêtes du 6 décembre 2000)

t. Mme P. a travaillé à l'office du 1er janvier 1992 au 31 août 1999. Elle avait collaboré avec Mme X.. A son retour de maladie, celle-ci s'était rapprochée d'elle, car elles étaient toutes deux dans l'isolement. Elle-même travaillait sous les ordres de M. Y.. La direction formait un noyau dont elle était exclue. Elle avait été victime de mobbing de la part de M. Z. dès septembre 1997. Celui-ci tenait des propos humiliants ou vexants à son égard, directement ou lancés à la cantonade dans les couloirs. Les choses s'étaient aggravées au printemps 1998 dans ses rapports avec M. Y.. Elle n'avait parlé de ses difficultés professionnelles qu'avec Mme X.. Depuis qu'elle était à la ..., elle avait retrouvé un climat calme et serein.

(PV CP et enquêtes du 24 janvier 2001)

21. Les parties se sont exprimées après enquêtes.

a. Mme X. a constaté que le mobbing dont elle avait été victime depuis 1997 était établi, la résiliation de son engagement en était l'aboutissement final. Le CA restait lui devoir la somme de CHF 11'252.- à titre d'indemnités de vacances, heures supplémentaires et 13ème salaire. Elle n'a toutefois pas pris de conclusions expresses dans ce sens.

Sur le fond, elle a persisté dans ses précédentes conclusions, à savoir l'annulation de la décision querellée.

b. Pour le CA, la question soumise au Tribunal administratif de savoir si le dépôt par l'adjointe au chef de l'office d'une plainte pénale infondée contre ses deux supérieurs hiérarchiques était constitutif de motifs

graves au sens de l'article 97 du statut permettant la résiliation de l'engagement du fonctionnaire fautif moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois ne pouvait être résolue que par l'affirmative. Aucun des griefs allégués par Mme X., à savoir le mobbing, la mise à l'écart du service, la surcharge de travail, le dessaisissement progressif de ses tâches, le refus de vacances et les multiples brimades, n'avaient été ni établis ni prouvés. La réintégration de Mme X. n'était plus que jamais inenvisageable. Le congé était justifié sans indemnité au-delà des montants qui lui restaient dus jusqu'à la fin des rapports de travail et qui s'élevaient à CHF 2'052,15.

Le CA s'est opposé au recours sans prendre de conclusions d'ordre pécuniaire.

22. Le Tribunal administratif a ordonné l'apport de la procédure pénale que les parties ont eu l'occasion de consulter. Ce dossier contient, outre les actes de procédure, les déclarations de MM. Y. et Z. à la sûreté, deux certificats médicaux établis respectivement par la permanence et la clinique C. le 22 novembre 1998 et par le département communautaire de la clinique de D du 4 décembre 1998 constatant diverses ecchymoses sur le corps de Mme X..

23. Du dossier produit par les parties, l'on retiendra encore les éléments suivants :

- Dès le 6 octobre 1999, Mme X. a été déclarée en incapacité totale de travail;

- L'échange de correspondance concernant les sommes réclamées par Mme X. pour son activité dès 1991 aux termes duquel le CA reconnaît lui devoir une somme de CHF 2'052,15 pour solde de tout compte;

- Un certificat de travail de Mme X. établi par le CA le 13 octobre 2000.

#### **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. Fonctionnaire de la ville de Genève, Mme X. est soumise au statut du personnel de l'administration municipale dans sa teneur au 3 juin 1986 et les modifications jusqu'en 1996.

3. Dans l'exercice de leur fonction, les fonctionnaires de la ville de Genève sont tenus au respect des intérêts de la ville de Genève et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 12 du statut).

Ils doivent, par leur attitude :

- a. Entretien des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; permettre de faciliter la collaboration entre ces personnes;
- b. Etablir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public;
- c. Justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet. (art. 13 du statut)

4. Le Conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois.

Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs graves :

- la perte de l'exercice des droits civils;
- l'incapacité professionnelle dûment constatée;
- l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction.

Le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et aura été entendu par une délégation du Conseil administratif, s'il en fait la demande.

La résiliation peut être remplacée par la démission du fonctionnaire si celui-ci consent à la donner après y avoir été invité.

La décision de licenciement est notifiée par écrit à l'intéressé avec indication des motifs. Elle est susceptible de recours auprès du Tribunal administratif dans les trente jours à compter de la notification.

Le droit du fonctionnaire de demander des dommages-intérêts pour cause de licenciement injustifié reste réservé. Il en est de même des droits envers la caisse d'assurance du personnel (art. 97 du statut.

5. a. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif, les motifs graves avancés à l'appui du licenciement d'un fonctionnaire communal correspondent aux justes motifs retenus notamment à l'article 55 de la loi fédérale sur le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (STF - RS 172.221.10) (ATA Z. du 2 décembre 1997).

La résiliation des rapports de service pour justes motifs doit être considérée comme une notion autonome de droit public. Son contenu est objectif, en ce sens que la décision de licenciement doit être fondée sur l'incompatibilité existant entre la personne de l'agent et ses tâches au sein du service.

Constituent de justes motifs de résiliation toutes les circonstances qui, au regard des règles de la bonne foi, s'opposent au maintien des rapports de service, notamment l'incapacité constatée à observer les devoirs généraux de la fonction (A. GRISEL, *Traité de droit administratif*, Neuchâtel 1984, p. 507). Il faut notamment entendre par là l'inadaptation aux tâches à accomplir dans le cadre de la fonction (ATF Z. du 29 septembre 1998 et les références citées). L'incompatibilité existante entre la personne de l'agent et ses tâches au sein du service est également de nature à fonder une décision de licenciement pour justes motifs (P. MOOR, *L'organisation des activités administratives et les biens de l'État*, vol. III, Berne 1992, p. 351 et les références citées).

b. Le législateur fédéral a compris comme des justes motifs notamment toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service. C'est ainsi qu'un état d'esprit particulier ou le comportement particulier d'un fonctionnaire en relation avec les exigences professionnelles que pose son poste de travail peuvent paraître impropres fonder ainsi un licenciement pour justes motifs au sens de l'article

55 STF (ATF 100 Ib 21 consid. 2b p. 27). De même, des connaissances insuffisantes dans la discipline considérée constitue un juste motif de licenciement pour un employé non permanent d'une école polytechnique fédérale, malgré une promotion deux ans auparavant (ATF n.p. du 20 août 1976 résumé in P. HÄNNI, Rechte und Pflichten im öffentlichen Dienst, Fribourg 1993, p. 270). Un chef de section, fonctionnaire auprès des Postes, qui a donné satisfaction à la tête d'une petite unité, peut être licencié au terme d'une période administrative en raison de son incapacité à diriger un service plus important; l'employeur n'a pas le devoir de lui procurer un autre poste (ATF n.p. du 5 décembre 1977, eodem loco). Selon une jurisprudence constante du tribunal de céans, la résiliation pour justes motifs ne constitue pas une sanction disciplinaire (ATA H. du 2 décembre 1997 et les références citées). Comme en droit fédéral, l'inadaptation aux tâches à accomplir dans le cadre de la fonction est constitutive de justes motifs pour résilier les rapports de service (eodem loco). De manière générale, le tribunal de céans considère que les insuffisances d'ordre relationnel, ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe, sont susceptibles de constituer des raisons graves justifiant un licenciement (ATA P.I. du 16 novembre 1999).

6. En l'espèce, et comme le relève fort à propos le CA, la question posée au Tribunal administratif est de déterminer si le dépôt d'une plainte pénale par un fonctionnaire à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques est constitutif d'un motif grave justifiant la résiliation des rapports de service.
7. Le Tribunal administratif a déjà jugé, dans une cause concernant précisément un fonctionnaire de la ville de Genève, que le droit de déposer une plainte pénale appartient à chacun. En particulier, le dépôt d'une plainte pénale ne violait pas l'article 13 du statut si le fonctionnaire s'estimait fondé d'y recourir pour défendre ses intérêts (ATA D. du 28 août 1996). Cette appréciation a été nuancée par le Tribunal fédéral : Ce droit ne saurait couvrir le dépôt d'une plainte injustifiée, si ce n'est abusive. Dans le cas dont il était alors saisi, le Tribunal fédéral a considéré que même en admettant que le dépôt d'une plainte pénale constituât une violation de l'article 13 lettre a du statut, il ne permettait pas à lui seul de prononcer une sanction sous forme de révocation. En l'espèce, la sanction prise était disproportionnée par rapport aux

reproches formulés à l'encontre du fonctionnaire, en relation avec un fait unique (ATF D. du 31 janvier 1997). Pour mémoire, l'on rappellera que dans cette affaire le fonctionnaire avait déposé une plainte en dénonciation calomnieuse, plainte à laquelle le Procureur général n'avait pas donné suite.

8. En l'espèce, il convient d'examiner le contexte dans lequel est intervenu le dépôt de la plainte pénale incriminée afin de déterminer si cette mesure constitue une violation des articles 12 et 13 du statut.

Il est établi que Mme X. occupait au sein de l'office une fonction à responsabilités importantes qu'elle assumait à satisfaction de ses supérieurs (conclusions CA du 30 mars 2001, p. 3, témoins G.) et toutes autres personnes de services tiers (témoins D., Bq., E., Co., Pl.). Elle entretenait de bons contacts avec ses collègues (témoins Ba., N., Sc., V., Vv., B....., Gb., P.). Jusqu'à sa maladie en automne 1996, Mme X. faisait partie du "petit cercle de M. Y." (témoin Ba.) et elle entretenait une "relation privilégiée" avec M. Y. (témoin Gb.). Les manquements reprochés à Mme X. qui auraient été constatés pendant son absence maladie ont fait l'objet d'un résumé établi en mars 1999 par Mme B.. Cette liste, probablement établie en vue de la rencontre des parties avec une délégation du CA du 12 mars 1999, sera écartée de la discussion. En effet, elle a été rédigée plus de deux ans après la reprise du travail de Mme X. d'une part et il résulte du dossier qu'aucune remarque dans ce sens ne lui aurait été adressée lors de son retour de maladie d'autre part. Outre cet élément lié à l'écoulement du temps, le Tribunal administratif ne saurait ignorer que l'auteur de ladite note est l'actuelle adjointe du chef de service, fonction qui lui a été formellement attribuée dès avril 1999. Enfin, cette note a été établie alors que régnait un contexte très conflictuel entre les parties. Ainsi, sans mettre en doute la réalité des reproches allégués, le tribunal de céans se doit de les aborder avec retenue.

Il ressort du dossier de la cause et de l'instruction de celle-ci que dès le retour de maladie de Mme X., soit en mars 1997, ses relations professionnelles avec les membres de la direction sont devenues difficiles, voire conflictuelles. Les multiples lettres adressées par la recourante au secrétaire général de la ville de Genève, au Conseiller administratif en charge du dicastère, voire au CA, sont là pour en témoigner.

L'instruction de la cause a permis d'établir que M. Y. était au courant des démarches tentées, voire entreprises, par son adjointe. Les discussions qui ont eu lieu entre les intéressés ont parfois rencontré quelques échos apaisants, encore que de courte durée. Dès octobre 1997, Mme X. a sollicité un transfert dans un autre service de l'administration municipale, sans que cette requête ne soit suivie d'effet.

De même, aussi bien du dossier, mais essentiellement de l'instruction de la cause, il ressort que l'ambiance de travail à l'office n'était pas bonne, voire franchement mauvaise (témoins Ba., N., Sc., V., Vv., B..... et P.).

Plusieurs collaborateurs ont déclaré avoir été soit victime de mobbing de la part du chef de service et/ou du sous-chef, soit avoir été témoin de scènes de mobbing (témoins Ba., N., Sc., V., Vv., B..... et P.). L'une d'entre elle a été transférée dans un autre service où elle a retrouvé un climat calme et serein (témoin P.). Plusieurs de ces mêmes témoins ont également éprouvé des difficultés de relation tant avec M. Y. qu'avec M. Z. (témoins V., Vv., B.....).

En ce qui concerne les autres personnes entendues par le Tribunal administratif, elles ont déclaré que l'ambiance était bonne, qu'il n'y avait pas trace de mobbing de la part du chef de service, ni du sous-chef avec lesquels on pouvait s'entendre (témoins B., St., Gb., Pb., Pl., Co.).

Face à des témoignages aussi diamétralement opposés, le Tribunal administratif se doit de faire les constatations suivantes : Toutes les personnes qui ont quitté l'office ont ressenti, voire vécu les mêmes situations, soit en résumé, des attaques et des comportements du chef de service et/ou du sous-chef s'apparentant fortement au mobbing, tel que défini par l'administration cantonale comme suit : "On peut parler de mobbing lorsqu'une personne est acculée, mise en état d'infériorité constamment, fréquemment (au moins une fois par semaine et sur une longue période, durée minimale six mois), agressée, soumise à des manoeuvres hostiles et dégradantes. Il est important de distinguer le mobbing d'un conflit professionnel. Une remarque désobligeante n'est pas significative. Si, en revanche, celle-ci est répétée jour après jour, pendant une longue période, on peut alors parler de mobbing". Le Conseil administratif

a, pour sa part, défini le mobbing dans une circulaire de septembre 1999 dans les termes suivants : "Par mobbing, il faut entendre un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue par lesquels une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure quelqu'un sur son lieu de travail".

Les autres collaborateurs de l'office, soit celles et ceux qui sont encore en place, n'ont rien constaté de semblable. Les personnes directement concernées - MM. Y. et Z. - réfutent toutes accusations portées à leur encontre. Les dénégations des personnes précitées doivent être considérées avec précaution, si tant est qu'on ne peut évidemment pas s'attendre à ce qu'elles admettent avoir constaté et/ou eu des comportements susceptibles de mettre en péril leur emploi. Reste que l'ensemble des témoignages des personnes ayant quitté l'office est impressionnant par son homogénéité, ce qui vient renforcer le cas de Mme P.. Cette fonctionnaire, présentée comme victime de mobbing de la part de ses supérieurs, a finalement été transférée dans un autre service. Or, le cas de Mme P. était connu de la hiérarchie comme en attestent les pièces du dossier (note du 9 avril 1998 de Mme Sc. à M. Y., lettre du médecin-conseil du 23 février 1998 à M. Y.). C'est dans ce contexte pour le moins perturbé qu'est survenu l'incident du 20 novembre 1998. Le Tribunal administratif ne reviendra pas sur le déroulement des faits, documentés par ailleurs par la plainte pénale, car en eux-mêmes, ils ne sont pas pertinents pour la solution du litige qui lui est soumis.

9. Se pose maintenant la question de la plainte pénale déposée par la recourante suite auxdits faits.

Comme déjà vu ci-dessus (cf. supra consid. 7), le droit de déposer une plainte pénale est le droit de tout un chacun qui s'estime attaqué dans son intégrité physique, psychique et dans son patrimoine. Le fait que la plainte pénale ait été classée n'enlève rien à ce droit. Ce qu'il convient de déterminer est la question de savoir si les informations livrées à des tiers - en l'occurrence les autorités pénales exclusivement - étaient de nature à porter atteinte aux intéressés et à nuire gravement à leur image. La réponse à cette question ne peut être que négative. Dans sa plainte dirigée nommément contre MM. Y. et Z., la recourante visait exclusivement le comportement de ces deux personnes à son

encontre. Des agissements purement personnels et imputés à deux personnes en particulier - fussent-elles chef de service et sous-chef de la ville de Genève - ne sont en aucun cas de nature à porter un quelconque préjudice à cette dernière. Il s'ensuit que la violation de l'article 12 du statut n'est pas réalisée.

Reste l'article 13 du statut et en particulier la lettre a.

Dans l'absolu, on pourrait théoriquement admettre que le dépôt d'une plainte pénale à l'encontre de supérieurs ne soit pas compatible avec "les relations dignes et correctes" que doivent entretenir les fonctionnaires avec leurs supérieurs.

En l'espèce, cette considération devient toute relative dans un contexte tel que décrit ci-dessus. En effet, même si l'on ne retient pas l'accusation de mobbing, faute d'éléments concrets dûment établis par la recourante, il n'en demeure pas moins que dès retour de maladie, les relations de celle-ci avec ses supérieurs hiérarchiques directs sont devenues très difficiles. D'une part, il apparaît que le chef de service n'a assurément pas apprécié à sa juste valeur l'importance de la maladie à laquelle la recourante a dû faire face de même que les séquelles physiques et psychiques engendrées par cette dernière. A cet égard, M. Y. n'a pas fait preuve des qualités humaines qui doivent être celles d'un chef digne de ce nom, dont le devoir est non seulement de veiller à la bonne marche du service dont il a la responsabilité mais également de prendre en considération les éléments humains de son personnel. Il est établi que les relations de la recourante avec ses supérieurs hiérarchiques sont devenues de plus en plus tendues (témoins Ba., Sc., Gb., P.). La recourante a très rapidement et à moult reprises manifesté son mal être et son inquiétude face à une situation qui se dégradait. Force est de constater que la hiérarchie a fait preuve d'une indolence totale dans la gestion de ce dossier. Les multiples appels au secours de la recourante n'ont trouvé aucun écho, - hormis des accusés de réception -. Celle-ci a été complètement délaissée par la hiérarchie, notamment par le secrétaire général du Conseil administratif et le Conseiller administratif concerné lui-même. Aucune mesure n'a été envisagée avant le mois de janvier 1999, soit après les faits qui ont débouché notamment sur la présente procédure. Là encore, on ne peut que s'étonner de la légèreté avec laquelle la hiérarchie a proposé à la

recourante un poste dont elle savait pertinemment qu'il ne pouvait pas lui convenir (témoin D.). Cette inaction est d'autant plus coupable que la hiérarchie avait connaissance d'un cas de mobbing au sein de l'office, situation à laquelle elle avait remédié avec succès (témoin P.).

Les faits du 20 novembre 1998, au cours desquels tous les protagonistes ont apparemment perdu leurs nerfs, témoignent d'une situation qui avait complètement dégénéré de part et d'autre. Dans les jours qui ont suivi, la recourante s'est adressée à M. W., lequel a finalement annulé l'entretien initialement prévu pour la semaine suivante. A cet acte ultime d'abandon, la recourante a réagi en déposant plainte pénale - dans le délai légal de trois mois -. Certes, les faits allégués dans ladite plainte et leur qualification juridique sont graves, mais plus que la volonté de nuire aux personnes mises en cause, ils traduisent le vécu d'une personne acculée qui ne sait plus à quelle porte frapper pour se faire entendre. Dite plainte pénale a été classée en opportunité, sans donc que les autorités pénales ne soient amenées à examiner le fond de l'affaire, relevant que la plaignante n'était pas en mesure de rapporter la preuve des faits allégués et que la version de ses supérieurs était crédible. L'on ne saurait tirer de cet examen *prima facie* par les autorités pénales la conclusion que les allégations de la recourante étaient totalement erronées. L'on peut tout au plus en inférer qu'elles n'étaient pas prouvables et que les autorités pénales ne pouvaient y donner suite.

Il apparaît dès lors que dans les circonstances du cas d'espèce, le dépôt d'une plainte pénale par la recourante ne saurait être retenu comme une violation de l'article 13 du statut.

10. Il résulte de ce qui précède que si, en l'espèce, le dépôt de la plainte pénale par la recourante est de nature à empêcher la poursuite des relations professionnelles de cette dernière avec l'office, cet élément ne constitue pas un motif de licenciement pour raisons graves, tel qu'invoqué par le CA. La décision de licenciement querellée n'est ainsi pas fondée en tant que le seul motif invoqué est celui du dépôt de la plainte pénale. Elle est également abusive, la recourante n'ayant pas failli à l'observation des devoirs généraux de sa fonction et n'ayant pas fait preuve d'une incapacité professionnelle. La décision entreprise sera donc

annulée. Il ne sera pas donné suite aux conclusions en réintégration de la recourante, cette mesure n'étant pas prévue par le statut.

11. La recourante allègue avoir des prétentions pécuniaires contre le Conseil administratif. Elle n'a toutefois pas pris de conclusions expresse dans ce sens. Il en va de même du Conseil administratif. Le Tribunal administratif ne saurait statuer ultra petita en abordant cette question qu'il appartiendra aux parties de faire valoir par les moyens de droit ad hoc si elles s'estiment fondées.

12. Au vu ce qui précède, le recours sera admis.

Vu la nature du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante, à laquelle une indemnité de procédure de CHF 3'000.- lui sera allouée, à charge de la ville de Genève.

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

déclare recevable le recours interjeté le 27 septembre 1999 par Madame X. contre la décision du Conseil administratif de la ville de Genève du 25 août 1999;

**au fond :**

l'admet;

annule la décision de licenciement du 25 août 1999;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument;

alloue à Madame X. une indemnité de CHF 3'000.- à la charge de la ville de Genève;

communique le présent arrêt à Me Serge Rouvinet, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Jean-Charles Roguet, avocat du Conseil administratif de la ville de Genève.

Siégeants : M. Schucani, président, M. Thélin, Mmes

Bonnefemme-Hurni, Bovy, M. Paychère, juges.

Au nom du Tribunal administratif :  
la greffière-juriste : le président :

V. Montani

D. Schucani

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme M. Oranci