#### POUVOIR JUDICIAIRE

A/1122/2017-FPUBL ATA/110/2018

# **COUR DE JUSTICE**

## **Chambre administrative**

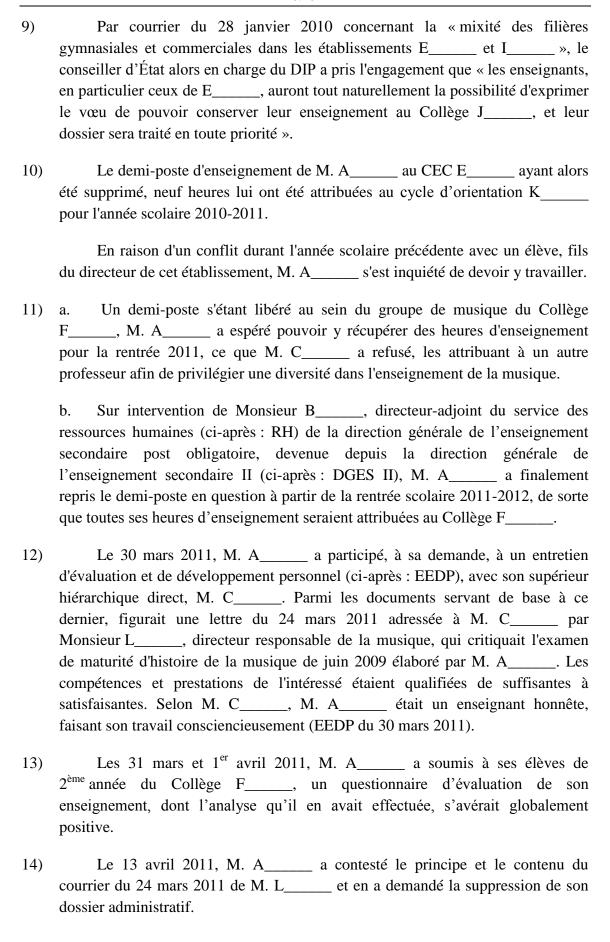
## Arrêt du 6 février 2018

dans la cause

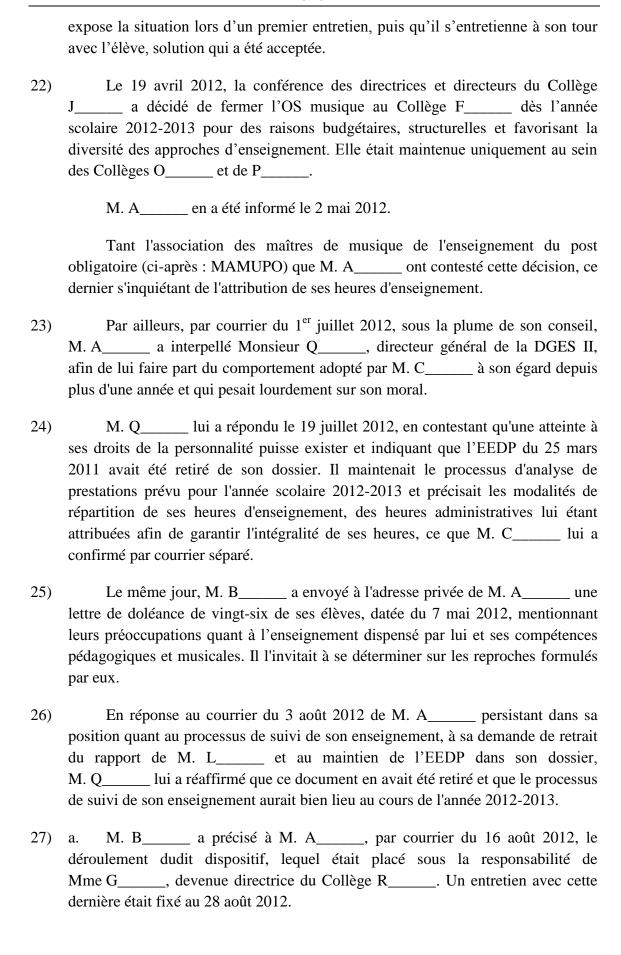
Monsieur A				
représenté par Me Laura Santonino, avocate				
contre				
DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA CULTURE ET DU SPORT				
et				
Monsieur B, appelé en cause				
et				
Monsieur C, appelé en cause				

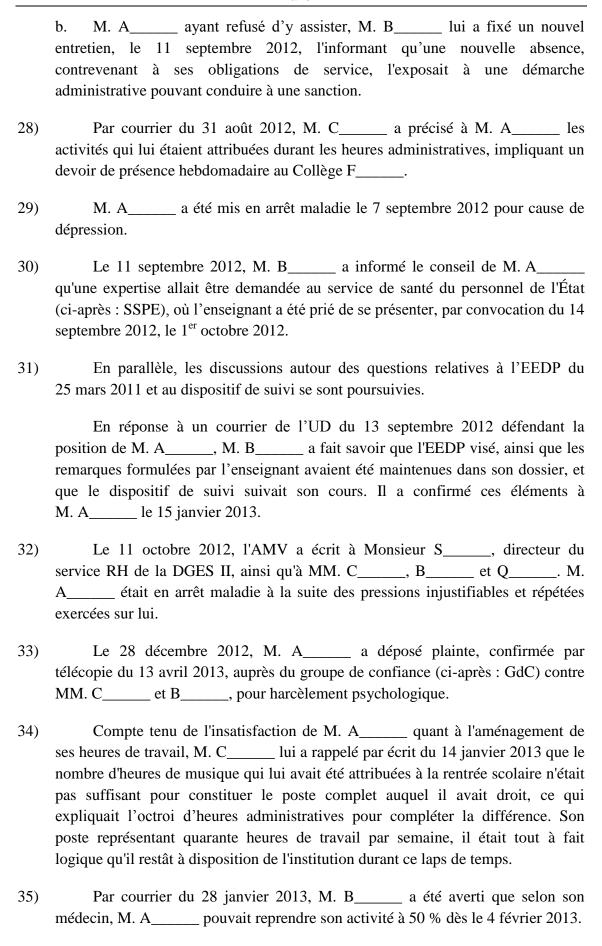
#### **EN FAIT**

1)	Monsieur A est enseignant de musique au département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : DIP) depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2003.	
2)	Par arrêté du 31 août 2006, M. A a été nommé à la fonction de maître dans l'enseignement secondaire à partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2006, avec la garantie de dix/douze leçons par semaine. Depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2008, ce nombre a été porté à vingt/vingt-quatre leçons par semaine, soit l'équivalent d'un emploi à temps complet.	
3)	De 2006 à 2009, les heures d'enseignement de M. A ont été répartie entre l'École de culture générale (ci-après : ECG) D, le Collège et école de commerce (ci-après : CEC) E et le Collège F	
4)	Au mois de juin 2009, quatre élèves de 3 <sup>ème</sup> année option spécifiqu (ci-après : OS) musique ont écrit à Madame G, alors doyenne responsable de la musique au Collège F, pour lui communiquer leur volonté de poursuivre leur enseignement de cette matière avec d'autres professeurs que Ma, afin d'éviter d'éventuels conflits.	
5)	Au mois de juillet 2009, M. A a été informé de ce que sa candidature au poste de doyen auprès du Collège F n'avait pas été retenue.	
6)	a. Considérant que l'examen de maturité d'histoire de la musique de juin 2009 préparé par M. A n'était pas satisfaisant, Mme G lui a fait part de plusieurs remarques sur sa personne lors d'un entretien informel, sans mentionner l'épreuve en question.	
	b. Le 4 juillet 2009, elle a établi un document faisant mention d'observations relatives au contenu de l'enseignement de M. A et de plaintes d'élèves à cet égard, qu'elle a versé au dossier personnel de l'enseignant sans l'en informer.	
7)	Au mois de septembre 2009, M. A a sollicité un entretien avec Monsieur C, directeur du Collège F depuis le 1 <sup>er</sup> août 2009 et Mme G afin que ledit document soit retiré de son dossier administratif, ce qui a été fait.	
8)	Pour l'année scolaire 2009-2010, l'enseignement de M. A a été réparti entre le CEC E (treize heures), le Collège F (neuf heures) et le Collège H (0.75 heures).	

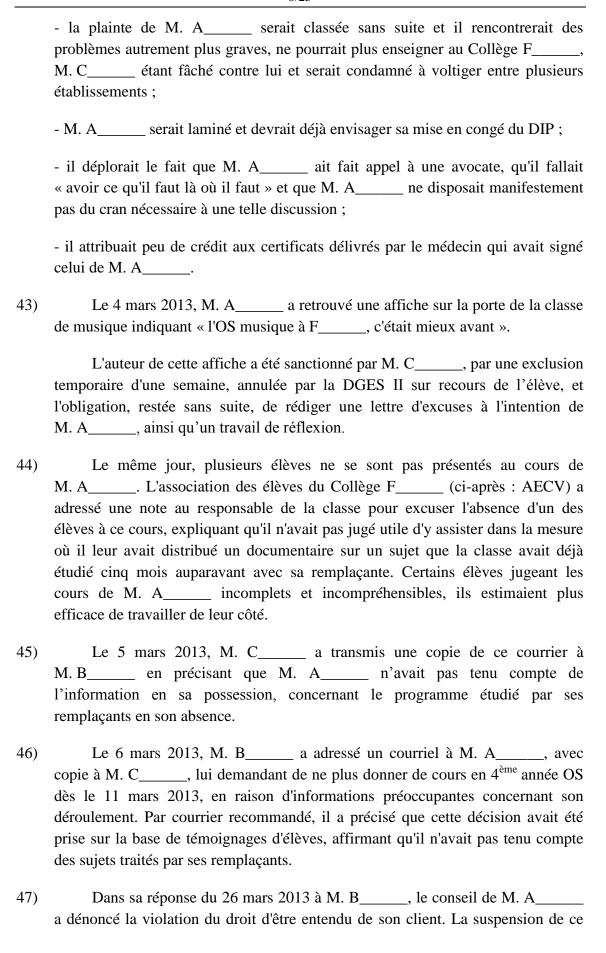


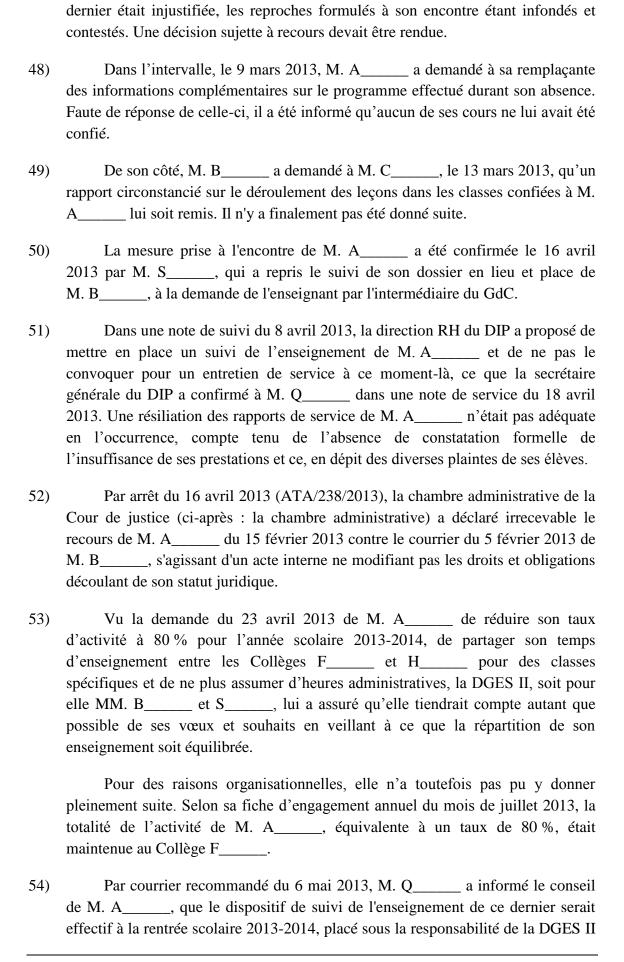
15)	M. L était intervenu, en l'informant qu'« à titre personnel, [il avait] pu recevoir des informations qui avalis[aient] les faits que des directeurs du PO ne souhaitaient pas [l']engager, à moins qu'ils ne soient forcés par la direction générale ».	
16)	Le 3 mai 2011, M. A a derechef contesté plusieurs points de l'EEDP, remettant en question l'objectivité de l'évaluation.	
17)	Après plusieurs échanges épistolaires et par courrier électronique dan lesquels sont intervenus l'association des maîtres du Collège F (ci-après AMV) et l'avocate de M. A, M. C a, le 13 mars 2012, accept d'annuler l'EEDP du 30 mars 2011 et de retirer tous les documents s'y rapportant dont le courrier du 24 mars 2011 de M. L Les éléments qui y étaien évoqués méritant un examen plus approfondi, un processus d'analyse de prestations allait être mis en place sous l'égide de la DGES II.	
18)	Inquiet de l'instauration de cette mesure, M. A a souhaité rencontrer M. B, qui lui a confirmé lors d'un entretien le 4 avril 2012, la mise en place dudit processus.	
19)	En parallèle, soit au mois de novembre 2011, plusieurs élèves de 4 <sup>ème</sup> année se sont plaints auprès de Monsieur M, nouveau doyen responsable de la musique au Collège F, de l'enseignement de M. A, ce dont celui-ci n'a pas été informé.	
20)	Au début de l'année 2012, deux élèves de M. A se sont également plaintes auprès de leur doyen, Monsieur N, de ne pas avoir reçu les critères d'évaluation et la justification des notes obtenues pour leur examen oral en histoire de la musique.	
21)	a. M. N a convoqué M. A dans son bureau le 20 février 2012, en présence des élèves concernées, afin qu'il puisse leur donner les critères demandés.	
	b. Bien que l'AMV eût informé M. C qu'elle déconseillait à M. A de se rendre à ce rendez-vous, les explications ayant déjà été données aux élèves, M. C a soutenu cette démarche et convoqué M. A pour un entretien « de régulation » en présence d'une des élèves, la seconde ayant retiré sa plainte.	
	c. À quelques heures de l'entretien du 8 mars 2012, l'Unité de défense de l'union du corps enseignant secondaire genevois (ci-après : l'UD), relevant notamment que M. A était placé « dans la position de l'accusé ayant à se défendre devant l'élève plaignante », a proposé à M. C que l'enseignant lui	

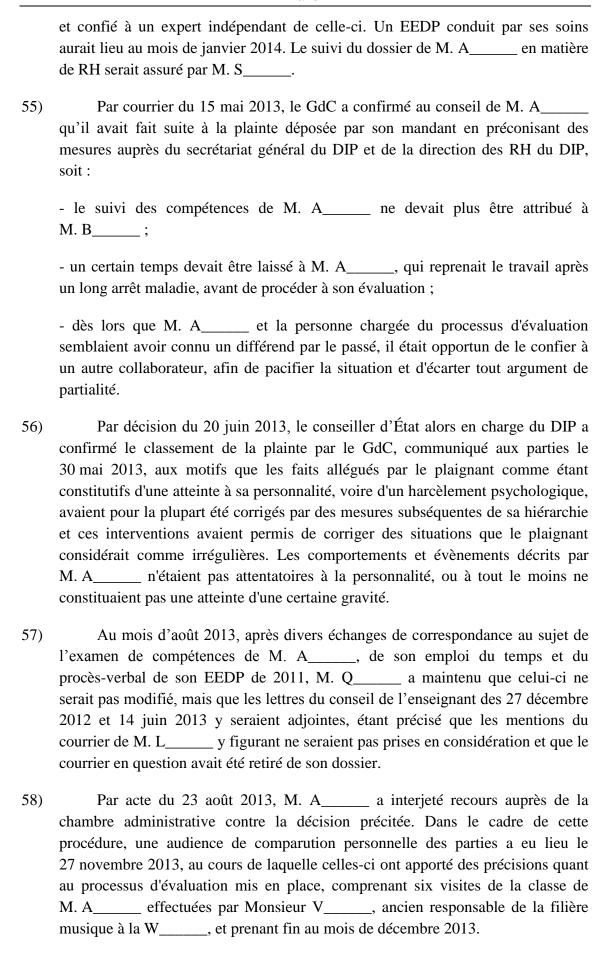




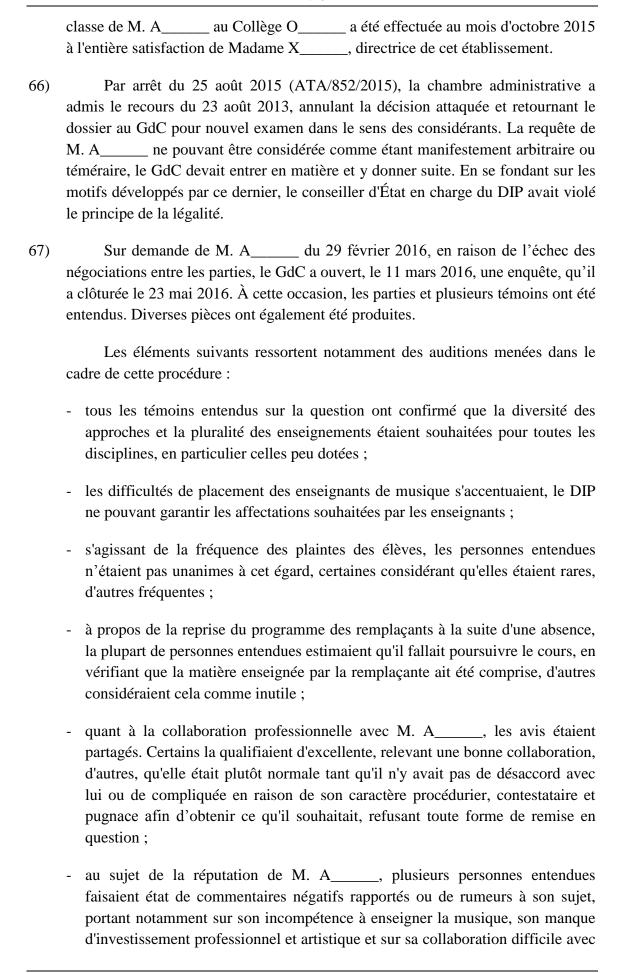
36)	Le lendemain, M. B a répondu que cette reprise était subordonnée à un entretien de retour prévu pour le 6 février 2013 afin de l'organiser et de l'informer sur les modifications du dispositif de suivi de son enseignement compte tenu de son absence.
37)	Le 1 <sup>er</sup> février 2013, le conseil de M. A a informé MM. B et C qu'une plainte pour harcèlement psychologique avait été déposée à leur encontre auprès du GdC et qu'il était par conséquent préférable qu'un tiers se charge de l'entretien de retour. M. Q a également été averti.
38)	En ces circonstances, M. B lui a répondu, le 4 février 2013, que l'entretien prévu était annulé. Le dispositif de suivi de l'enseignement de M. A, décidé par le service RH de la DGES II en lien avec M. Q et l'unité juridique du DIP, entrerait en vigueur le 4 mars 2013. Quant à la plainte déposée, il attirait l'attention de l'enseignant sur la teneur de l'art. 16 al. 3 de l'ancien règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 18 juin 2008, en vigueur jusqu'au 31 mars 2013 (aRPPers) relatif aux classement et dénonciation manifestement abusive, la mesure prise étant parfaitement valide. Ce courrier était transmis en copie à MM. Q, S et C, ainsi qu'à Mme G  Le même jour, M. B a adressé directement à M. A un courrier, l'informant que sa reprise était prévue le 18 février 2013. Les rapports de ses remplaçants quant au programme parcouru dans ses classes lui seraient transmis prochainement, ce qui a été fait par M. M le 7 février 2013.
39)	Le lendemain, M. B lui a transmis le dispositif de suivi de son enseignement effectif à partir du 4 mars 2013, sous la surveillance de Mme G
40)	Toujours le 5 février 2013, M. Q a répondu au conseil de M. A, que M. B continuerait de suivre son dossier dans toutes ses implications.
41)	Le 14 février 2013, M. A a transmis une copie des courriers précités au GdC, relevant leur caractère inadéquat et contestant l'impartialité de Mme G, laquelle avait été incluse dans ces échanges.
42)	Faisant suite à la demande du 11 décembre 2012 de Mesdames T et U, enseignantes et membres de l'AMV, M. B les a rencontrées le 6 février 2013, dans le but de trouver une solution au conflit opposant M. A à sa hiérarchie. Choquées par les propos tenus, elles ont établi un compte rendu de cette discussion le 4 mars 2013, qui a été transmis au GdC.  À teneur de ce document, M. B s'était notamment exprimé en ces
	termes:



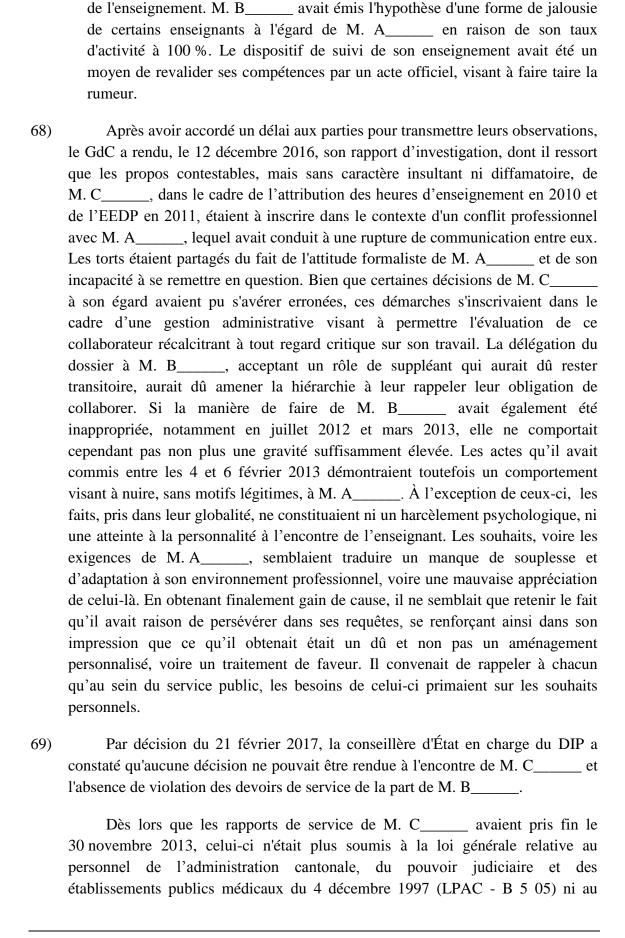




59)	Dans son rapport de synthèse du 19 décembre 2013, M. V a conclu qu'il « a[vait] eu tout au long des visites, la possibilité de dialoguer ouvertement avec M. A qui, au final, a[vait] semblé ne vouloir retenir que le côté positif de son évaluation, à savoir : l'utilité d'un œil extérieur sur sa pratique. Les entretiens qui [avaient] suivi les leçons [avaient] permis de prendre conscience d'éléments mineurs qui [pouvaient] parfois aller à l'encontre de la productivité de l'enseignement. Si l'expert devait se prononcer quant à la qualité d'enseignant de M. A, il ne pourrait que conclure sur une note positive ».
60)	Depuis le 31 novembre 2013, M. C est à la retraite.
61)	À la demande de M. Q, M. A a informé M. S, le 31 janvier 2014, qu'il souhaitait reconduire son activité actuelle sans modification pour l'année scolaire 2014-2015.
62)	Lors de l'EEDP effectué le 14 février 2014, M. Q a constaté que les objectifs convenus avaient été atteints puisque l'expert avait pu observer durant l'année que les critères d'évaluation analysés étaient maîtrisés.
	Selon le bilan alors dressé, « M. A a[vai] traversé des épisodes douloureux et difficiles. Dans ce contexte, un EEDP avait été effectué et [il avait] eu la délégation de la gestion du dossier de M. A, pour limiter les tensions avec son ancien directeur. On [pouvait] considérer que ces épisodes [étaient] passés, et la nouvelle directrice a[vait] d'ailleurs tout mis en œuvre pour que la suite de la carrière de M. A se déroule et se développe dans les meilleures conditions. [II] souhait[ait] que M. A ne concentre pas son attention sur les malheureux événements qu'il a[vait] traversés, mais qu'il regarde vers l'avenir. Les excellents contacts qu'il a[vait] entretenus avec l'expert [étaient] de très bon augure pour la suite ».
63)	Le 9 juin 2015, cinq enseignants de musique du Collège O ont adressé un courrier à la conseillère d'État en charge du DIP exprimant leur inquiétude quant à l'arrivée de M. A au sein de leur équipe.
64)	Considérant un échange de courriels avec la directrice du Collège O dans lesquels M. A formulait des souhaits d'aménagement de son enseignement pour tenir compte de ses contingences personnelles, M. Q a attiré son attention, le 19 juin 2015, sur le caractère disproportionné de ses demandes, compte tenu de leurs efforts pour compléter son poste dans l'enseignement secondaire, tandis que les possibilités d'enseigner à plein temps dans sa discipline se raréfiaient.
65)	À partir de la rentrée scolaire 2015-2016, l'enseignement de M. A a été réparti entre les Collèges F, O et I Une visite de la



ses collègues. Celles-ci existeraient tant au sein du milieu musical genevois que

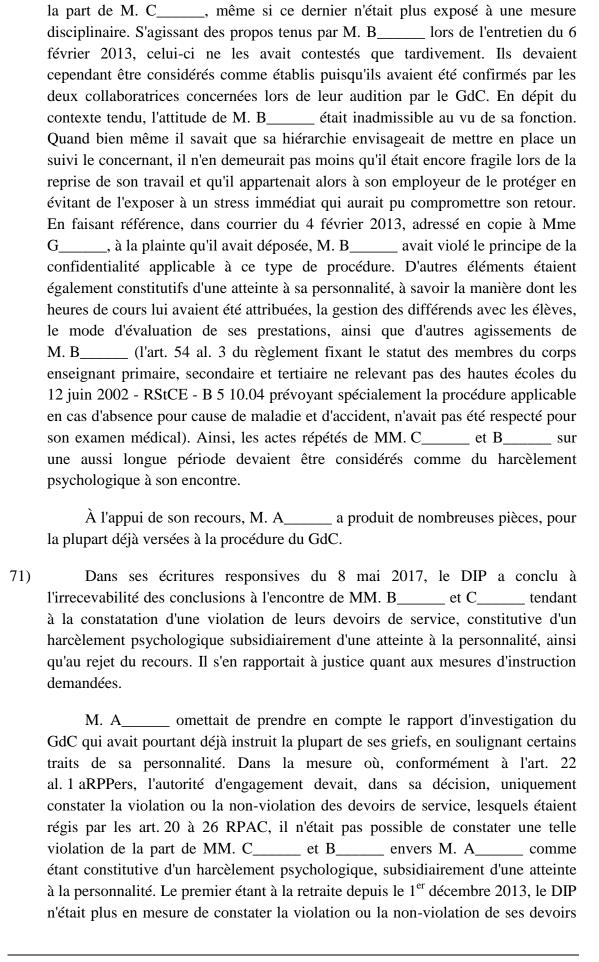


règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Compte tenu du contexte particulier de ce dossier et des doléances croissantes de M. A\_\_\_\_\_, l'attitude de M. B\_\_\_\_\_ lors de l'entretien du 6 février 2013, fûtelle avérée, apparaissait critiquable, mais pas constitutive d'une violation des rapports de service. Quant au délai pour la mise en place du processus d'évaluation de M. A\_\_\_\_\_, la chronologie des événements démontrait que le suivi de l'enseignement de celui-ci avait été évoqué dès 2012 pour n'être finalement mis en œuvre qu'en septembre 2013. S'agissant du courriel du 6 mars 2013 par lequel il suspendait M. A\_\_\_\_\_ de son cours en 4ème année OS, cette mesure avait été avalisée par la direction de la DGES II, afin de le préserver des élèves de cette classe, devenant agressifs à son égard. En conclusion, s'il ne pouvait être constaté de violation des devoirs de service de M. B\_\_\_\_\_ dans le cadre du suivi de ce dossier, il ne pouvait être nié que M. A\_\_\_\_\_ se fût trouvé dans une grande souffrance. Il eût été souhaitable dans le suivi de cette situation, bien qu'elle se fût avérée particulièrement complexe, que les intervenants de ce dossier, en particulier M. B\_\_\_\_\_, eussent mesuré les risques à vouloir négocier des solutions de manière informelle alors que dès le début de la situation, une plus grande rigueur dans les réponses à donner à M. A\_\_\_\_\_ eût été nécessaire et eût permis de clarifier ses attentes.

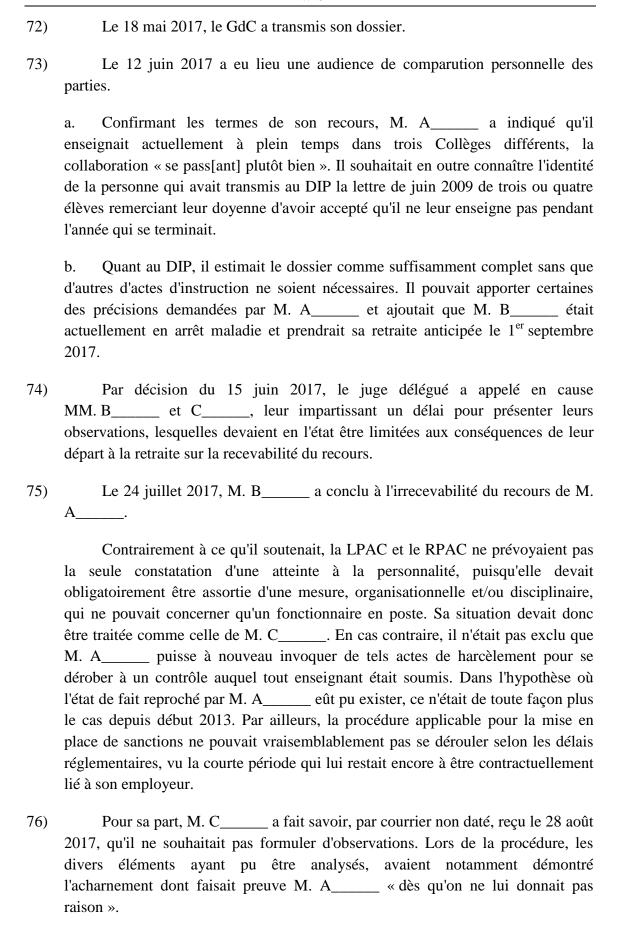
Par acte du 27 mars 2017, M. A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, en concluant principalement à son annulation, à la constatation de violations de la part de MM. B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_ de leurs devoirs de service, constitutives d'un harcèlement psychologique, envers lui, « sous suite de frais et dépens ». Subsidiairement, il demandait la constatation que les violations précitées étaient constitutives d'une atteinte à sa personnalité et plus subsidiairement, le renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Préalablement, il sollicitait l'apport du dossier du GdC, la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes pour l'audition de témoins.

La décision querellée n'avait pas été rendue dans le délai légal de quinze jours dès réception du rapport définitif selon l'art. 22 al. 1 aRPPers, mais plus d'un mois plus tard. L'art. 17 al. 1 RPAC n'avait pas non plus été respecté puisqu'il avait appris l'existence de certains documents figurant dans son dossier personnel dans le cadre de la procédure menée par le GdC.

À teneur des art. 125 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et 1 al. 1 aRPPers, la constatation d'une atteinte à la personnalité d'un membre du personnel enseignant pouvait être faite indépendamment de la question de savoir si les rapports de service de l'auteur présumé étaient encore en cours ou non, puisqu'il s'agissait d'une obligation faite à l'État. Étant encore à ce jour enseignant auprès du DIP, il avait le droit d'obtenir une constatation par l'État qu'il avait fait l'objet d'une atteinte à sa personnalité de



de service, celle-ci ouvrant nécessairement la voie de la sanction disciplinaire au				
sens de l'art. 16 LPAC. En toute hypothèse, le GdC avait retenu qu'il n'avait pas				
commis de harcèlement psychologique à l'encontre de M. A ni d'atteinte à				
sa personnalité. De même, M. B n'avait pas non plus violé ses devoirs de				
service. S'il avait porté atteinte à la personnalité de M. A en tenant des				
propos désobligeants à son égard devant deux collègues, en lui imposant un délai				
trop court pour la mise en place du processus d'évaluation et en informant sans				
motif légitime la personne chargée du suivi de cette évaluation de l'existence de la				
plainte, la rigidité de M. A avait aussi été relevée. Aucun des éléments				
invoqués ne démontrait que le processus d'évaluation de M. A n'était pas				
justifié. Au contraire, il apparaissait clairement que son enseignement				
questionnait, tant dans ses relations avec ses élèves qu'avec ses collègues et son				
supérieur hiérarchique. Le rendez-vous exigé avec le médecin-conseil était				
conforme à l'art. 5 al. 2 RStCE, l'art. 57 al. 3 RStCE, entré en vigueur le 9 octobre				
2013, n'étant pas applicable. M. A dénonçait une pseudo-conspiration lui				
permettant de se murer dans une logique de critiques systématiques à l'égard de				
ses supérieurs hiérarchiques, refusant ainsi d'affronter la réalité, alors que les				
mesures prises à son endroit visaient à le soutenir et étaient la norme. Les				
éléments du dossier montraient qu'il n'avait pas été question d'entamer une				
procédure de résiliation des rapports de service, la solution d'un entretien de				
service n'ayant finalement pas été retenue. Au demeurant, envisager une				
procédure de résiliation à l'égard d'un enseignant, dont les prestations étaient				
problématiques, ne constituait en aucun cas une preuve de malveillance, de				
harcèlement ou d'atteinte à sa personnalité. Il était avéré que les heures de				
musique se raréfiaient en raison des réformes de l'enseignement secondaire aux				
niveaux cantonal et fédéral, et que l'engagement de M. A n'était pas				
souhaité par des collègues directeurs de M. C Le DIP n'avait donc pas				
abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant, au vu des circonstances bien				
particulières du cas d'espèce, que les trois éléments retenus par le GdC comme				
étant constitutifs d'une atteinte à la personnalité de M. A de la part de				
M. B, ne pouvaient pas être qualifiés de violations des devoirs de service				
de celui-ci.				
À l'appui de ses écritures, le DIP a produit diverses pièces, dont un				
exemplaire du recours du 16 mars 2013 de l'élève Y, président de l'AECV,				
contre la décision d'exclusion temporaire du 15 mars 2013 de M. C en				
raison de l'affiche placardée sur la porte d'une classe, dans lequel il contestait				
avoir visé directement M. A, dont l'enseignement engendrait une				
insatisfaction notoire auprès de plusieurs élèves, de sorte qu'il refusait de lui				
présenter des excuses ; ainsi qu'une copie d'un courriel du 4 juin 2015 de M.				
Q à Monsieur Z demandant le retrait de la mention relative au				
« dysfonctionnement patent d'un enseignant (de musique) » du procès-verbal du				
21 mai 2015, ainsi que des réponses y relatives confirmant que cela a été fait.				
- , T				



77) Le 28 septembre 2017, M. A\_\_\_\_\_ a répliqué, en persistant dans ses conclusions et son argumentation quant à la recevabilité de son recours.

Tant le DIP que M. B\_\_\_\_\_ faisaient un amalgame entre la constatation d'une atteinte à la personnalité et ses conséquences, sous peine de priver tout collaborateur de l'État d'en obtenir une si le fonctionnaire responsable n'était plus en service. Là n'était certainement pas l'intention du législateur. Son objectif était avant tout d'obtenir une reconnaissance de ce qu'il avait vécu, voire de solliciter une indemnité pour tort moral en raison de l'atteinte subie. Son recours au soutien des associations professionnelles et à un conseil juridique aurait pu être évité si ses supérieurs hiérarchiques avaient adopté une autre attitude envers lui.

À l'appui de ces écritures, il a produit deux pièces complémentaires, comprises dans la procédure du GdC.

78) Le 2 octobre 2017, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

#### **EN DROIT**

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ce point de vue (art. 22 al. 1 aRPPers; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 LOJ E 2 05; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 LPA E 5 10).
- 2) Préalablement, le recourant sollicite l'apport du dossier du GdC, la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes pour auditionner des témoins.
  - a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. RS 101) et 41 LPA, comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 et les références citées).

Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_551/2015 du 22 mars

2016 consid. 2.2) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1; ATA/356/2016 du 26 avril 2016).

Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. n'empêche 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 140 I 285 consid. 6.3.1; 134 I 140 consid. 5.3).

b. En l'occurrence, sur demande du juge délégué, le GdC a transmis son dossier. Les parties ont également été entendues lors d'une audience de comparution personnelle qui s'est déroulée le 12 juin 2017. Dans la mesure où il a été donné suite à ces requêtes au cours de la procédure, celles-ci sont désormais sans objet. Quant à l'audition de témoins, le dossier susmentionné contient plusieurs procès-verbaux relatant les déclarations des personnes principalement concernées par les faits ou citées dans le cadre de ceux-ci. En l'état, il apparaît donc que la chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés par le recourant en toute connaissance de cause.

Il ne sera dès lors pas donné suite à la dernière requête d'instruction.

Principalement, le litige porte sur l'absence de constatation d'une violation de la part de MM. C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_ de leurs devoirs de service, constitutive d'un harcèlement psychologique ou d'une atteinte à la personnalité à l'égard du recourant.

Les deux personnes mises en cause ne travaillant désormais plus au service de l'État en raison de leurs départs à la retraite respectifs, il convient à titre liminaire d'examiner la recevabilité du recours dans la mesure où les conclusions prises les visent directement.

A qualité pour recourir toute personne touchée directement par une décision et qui a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (art. 60 al. 1 let. b LPA). Le recourant doit avoir un intérêt pratique à l'admission du recours, qui doit être propre à lui procurer un avantage, de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 138 II 162 consid. 2.1.2). Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée, exigence qui s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 138 II 42 consid. 1); s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1) ou déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4).

L'art. 2B LPAC, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2001, prévoit un dispositif de mesures et une procédure visant à assurer la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Sa teneur a été modifiée le 31 mai 2007, mais les deux versions de cette disposition renvoient pour les modalités de la protection au règlement (art. 2B al. 3 LPAC; ATA/624/2013 du 24 septembre 2013).

Il en va de même de l'art. 120B al. 1 et 2 de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (aLIP) dont la teneur n'a pas été modifiée par l'art. 125 al. 1 et 2 LIP entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à teneur desquels il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant et des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009, les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, étaient réglés par l'ancien art. 3 RPAC.

Cet article a été abrogé suite à l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2009 du aRPPers qui lui-même a été abrogé le 1<sup>er</sup> avril 2013 par le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10).

Toutefois, l'art. 34 RPPers précise que l'aRPPers s'applique aux enquêtes internes ouvertes avant son entrée en vigueur.

La plainte à l'origine de la présente procédure ayant été déposée par le recourant auprès du GdC le 28 décembre 2012, il convient d'appliquer au cas d'espèce les dispositions de l'aRPPers.

- a. Selon l'aRPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (art. 1 al. 1 aRPPers). Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un collaborateur, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 al. 2 aRPPers). Dans ce contexte, le Conseil d'État instaure un GdC, dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées, d'entente avec la hiérarchie (art. 4 al. 1 et 5 al. 3 aRPPers).
  - b. L'art. 22 aRPPers prévoit que dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de quinze jours pour notifier aux parties une décision motivée, par laquelle elle constate la violation ou la non-violation des devoirs de service (al. 1). Sa décision peut être contestée après de la chambre administrative (al. 2). Vis-à-vis de l'auteur d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, l'autorité d'engagement peut prendre ou proposer à l'autorité

compétente – toute mesure disciplinaire utile (al. 3). Le fait qu'une ou des sanctions ont été prises à la suite des faits dénoncés est porté à la connaissance de la personne plaignante (al. 4). Dès la prise des décisions ou mesures disciplinaires visées aux al. 1 et 3, l'autorité d'engagement informe le GdC de leur existence ; à l'expiration du délai de trente jours, elle lui en adresse par ailleurs une copie intégrale, en mentionnant si ces décisions ou mesures ont fait ou non l'objet d'un recours (al. 5). La loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40), de même que les procédures judiciaires engagées par la personne plaignante à l'égard de la personne mise en cause sont réservées (art. 22 al. 6 aRPPers).

L'actuel art. 30 RPPers reprend en grande partie cette disposition. Il dispose cependant désormais que la décision motivée notifiée aux parties par l'autorité d'engagement constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur (art. 30 al. 1 in fine RPPers).

c. L'indication des devoirs de service à l'art. 22 al. 1 aRPPers renvoie aux art. 20 à 26 RPAC les définissant. Il en résulte que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). En particulier, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC).

Les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions prévues à l'art. 16 LPAC.

- a. 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, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 1 aRPPers).
  - b. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un des concepts dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé de protéger et respecter la personnalité du travailleur, dans les rapports de travail (art. 328 al. 1 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations CO RS 220]). 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 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_340/2009 du 24 août 2009

consid. 4.3.2 ; 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ;1C\_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

- c. Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre de son pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF137 I 58 consid. 4.2.3; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_340/2009 précité consid. 4.3.2; 1C\_245/2008 précité consid. 4.2; 1C\_406/2007 précité consid. 5.2). La chambre de céans se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation.
- 8) Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 143 I 109 consid. 6; 142 II 388 consid. 9.6.1 et les références citées; ATA/1100/2017 du 18 juillet 2017; ATA/1621/2017 du 19 décembre 2017). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 142 II 388 consid. 9.6.1: 49 consid. 5.3.1; ATA/212/2016 du 8 mars 2016). Enfin. si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution fédérale (ATF 141 II 338 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_219/2014 du 23 septembre 2014 consid. 5.2 et les arrêts cités).
- 9) En l'espèce, le recourant fait valoir un droit à la constatation de l'atteinte à la personnalité qu'il prétend avoir subie, nonobstant le fait que les deux supérieurs hiérarchiques qu'il met en cause sont désormais retraités. L'intimé considère en revanche que, faute de pouvoir les sanctionner si nécessaire étant donné qu'ils ne sont désormais plus ses employés, il n'y aurait pas lieu de constater une hypothétique violation des devoirs de service.

Selon le texte de l'art. 22 al. 1 aRPPers, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de quinze jours pour notifier aux parties une décision motivée, par laquelle elle constate la violation ou la non-violation des devoirs de service. Les termes employés dans cette disposition sont clairs, de sorte qu'il n'apparaît pas utile de s'écarter, comme tente de le faire le recourant, de son interprétation littérale. Ainsi, l'autorité d'engagement doit uniquement constater l'existence ou

non d'une violation des devoirs de service. Rien n'indique qu'il s'agirait d'y substituer la constatation d'une atteinte à la personnalité.

Les interprétations systématique et littérale de cette disposition viennent d'ailleurs confirmer son texte littéral. En effet, la référence faite aux devoirs de service renvoie indubitablement à la LPAC et au RPAC, dont les bases légales concernées visent corrélativement les sanctions pouvant être infligées au collaborateur ne les ayant pas respectés dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. En outre, la modification apportée par le nouveau RPPers en son art. 30 al. 1, consistant à remplacer la constatation de la violation ou de la non-violation des devoirs de service par la constatation de l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur, indique expressément que le législateur différenciait ces termes et leurs conséquences juridiques.

Dans la mesure où, in casu, les deux personnes mises en causes par le recourant dans sa plainte auprès du GdC du 28 décembre 2012 ne sont désormais plus en fonction, aucune sanction ne pourrait leur être infligée dans l'hypothèse où une violation de leurs devoirs de service devait être constatée. Cette considération implique également que les actes reprochés n'ont dorénavant plus cours, les mesures requises par les circonstances ayant au surplus été prises.

En conséquence, le recours doit être déclaré irrecevable.

- Cela étant dit, la chambre de céans relèvera que l'appréciation de l'ensemble des faits de la présente cause semble effectivement mettre en lumière des échanges relevant davantage de difficultés de communication entre le recourant et ses anciens supérieurs hiérarchiques, les propos ou agissements parfois peu adéquats de ces derniers apparaissant contrebalancés, voire induits par le comportement vraisemblablement vindicatif, dénotant d'un certain manque de souplesse, du premier, dont la qualité de l'enseignement était notoirement discutée par les élèves, d'autres enseignants ou des directeurs d'établissement. Si l'ampleur prise par ces circonstances doit être considérée comme regrettable, celles-ci n'en ressortissent encore pas pour autant à du harcèlement psychologique ou à une atteinte à la personnalité. Sous cet angle, les conclusions formulées par le GdC dans son rapport du 12 décembre 2016 semblent aborder avec mesure et proportionnalité les éléments investigués dans ce contexte.
- 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

\* \* \* \* \*

# PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 27 mars 2017 par Monsieur A contre la décision du département de l'instruction publique, de la culture et du sport du 21 février 2017 ;		
met un émolument de CHF 500 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 Laura Santonino, avocate du recourant, au département de l'instruction publique, de la culture et du sport, ainsi qu'à Messieurs B et C, appelés en cause.		
Siégeant : Mme Junod, présidente, M. Thélin, Mme Krauskopf, M. Pagan, Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.		
Au nom de la chambre administrative :		
le greffier-juriste : la présidente siégeant :		
M. Mazza Ch. Junod		

	- 23/23 -		
Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.			
Genève, le	la greffière :		