

Décision du Tribunal administratif n° 2300491 du 25 juin 2024

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires enregistrés les 20 octobre et 4 décembre 2023 et 21 janvier, 12 février, 8 mars, et 5 et 26 avril 2024, Mme C D, représentée par Me Waibel, demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) de condamner le centre hospitalier de la Polynésie française (CHPF) à l'indemniser d'une somme totale en principal de 110 785 596 F CFP, sauf à parfaire, au titre de son préjudice financier, comprenant la somme de 70 785 596 F CFP en réparation de son préjudice financier lié à la perte de chance de connaître une évolution de carrière normale dans la fonction publique, la somme de 15 000 000 F CFP en réparation de son préjudice financier lié à la perte de ses droits à la retraite et la somme de 25 000 000 F CFP au titre de son préjudice lié à sa perte de chance de connaître une évolution professionnelle au sein de la fonction publique, le tout avec intérêts au taux légal, courant à compter de la réception de la demande préalable adressée au CHPF, le 12 octobre 2023 ;

2°) de condamner le CHPF à l'indemniser d'une somme de 20 000 000 F CFP en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal, courant à compter de la réception de sa demande préalable adressée le 12 octobre 2023.

Elle soutient que :

- la requête est recevable ;
- bien que dûment informé de la situation de travail délétère au sein de l'unité de service social de son établissement, le CHPF a omis ou négligé de prendre les mesures nécessaires, eu égard à son obligation de sécurité à l'égard des agents, afin de faire cesser les agissements constitutifs de harcèlement moral commis à son encontre ; la responsabilité de l'administration est nécessairement engagée ;
- elle a toujours été une collègue et une collaboratrice appréciée ; sa réactivité, son implication, sa bienveillance et son professionnalisme ont été relevés par plusieurs cadres de santé du CHPF ; ses évaluations ont toujours été très satisfaisantes ;
- à compter de 2016, elle a été la cible de certains comportements et commentaires dont la fréquence et l'intensité ont augmenté avec le temps, caractérisant une pratique de harcèlement ; elle a été ainsi prise à partie lors de rencontres hebdomadaires entre l'unité de service social et sa hiérarchie ; Mme E a encouragé publiquement les membres de l'équipe du service social à se méfier d'elle en adoptant à son égard des attitudes et propos dégradants ; les pièces produites démontrent, à tout le moins, une certaine " rancœur personnelle " entre Mme E et elle-même ; sa hiérarchie a empêché les nouvelles recrues de nouer des liens avec elle en prétendant notamment qu'elle avait une influence négative sur l'unité de service social ; Mme E a même " donné ordre " de se détourner d'elle ; elle a été tenue responsable par celle-ci d'une demande de participer à une rencontre avec un juge des tutelles alors que cette demande a été formulée par l'ensemble de l'équipe des travailleurs sociaux et Mme E la laissée volontairement à la porte d'une réunion et n'a eu de cesse de la discréditer professionnellement

devant ses collègues ; sa hiérarchie lui a refusé de participer à une formation de préparation à un concours ; il lui a été retiré en mai 2019 la délégation de signature pourtant consentie par le directeur du CHPF depuis le mois de novembre 2016 ; elle s'est sentie acculée, isolée et désemparée ; elle s'est retrouvée face à Mme E, M. H et M. F qui lui ont fait des reproches puis l'ont escortée jusqu'à son bureau afin de l'empêcher d'échanger avec ses collègues de travail ; en février 2020, elle a dû subir une évaluation professionnelle annuelle pendant une durée de 3 h 30, ce qui lui a causé une grande souffrance psychologique et qui est assimilable à un acte de harcèlement ; elle a été victime d'actes d'intimidation comme en atteste l'effraction du caisson de son bureau alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail et ce, sans réaction de l'établissement ; elle s'est vu reprocher à tort sa prétendue jalousie de ne pas avoir été nommée chef de service en lieu et place de son ancien stagiaire, M. F, déjà cité ; elle a été convoquée à un entretien préalable à une sanction disciplinaire à la suite de son retour immédiat d'arrêt de travail ; Mme E, dont le management est délétère, a également sollicité de la CPS la tenue d'un contrôle administratif alors qu'elle était en arrêt maladie et alors que celle-ci était parfaitement informée de sa situation et de son état psychologique ; toutes ces vexations et humiliations sans nuance pendant des années sont indéniablement constitutives de harcèlement moral ce qui justifie une réparation de son préjudice financier et moral ;

- en l'absence de toute mesure de la part du CHPF malgré ses signalements, elle a été placée en arrêt de travail à de multiples reprises en raison du harcèlement qu'elle subissait ; sa reprise de travail, avec réaffectation d'office, au sein du service de pédopsychiatrie a fait ressurgir un vif sentiment d'angoisse ce qui a généré un autre arrêt de travail pour la période du 2 au 5 septembre 2021 et d'autres arrêts de travail ont été prononcés jusqu'au 26 avril 2023 ; elle est en situation de disponibilité pour convenance personnelle ; elle se trouve privée du droit de bénéficier d'une fin de carrière normalement favorable au sein de l'administration ; dans une évolution de carrière normale, elle aurait déjà été nommée au 10ème échelon de son grade ; de juillet 2023 jusqu'à l'année de sa retraite, son manque à gagner peut être évalué à la somme de 70 785 596 F CFP nets ;

- s'ajoute le préjudice découlant de son changement professionnel sur le montant de la retraite, qui peut être raisonnablement évalué à la somme de 15 000 000 F CFP ;

- s'ajoute également le préjudice tenant au fait qu'elle a été empêchée d'évoluer professionnellement en particulier en passant des concours de catégorie A, ce qui peut être évalué à la somme de 25 000 000 F CFP ;

- elle a également subi un préjudice moral compte tenu de la situation vécue depuis 2015 entraînant une perte totale de confiance dans l'institution alors que la direction des ressources humaines du CHPF, la médecine du travail et la psychologue du travail de cet établissement ont été alertées ; cette situation a eu des conséquences sur sa vie personnelle et familiale ; mère de deux enfants, elle s'est retrouvée démunie et a été contrainte de recourir aux bons alimentaires, du moins un certain temps, et de solliciter l'aide de ses proches ; elle a été humiliée de se retrouver dans une telle situation ; ce préjudice moral peut être évalué à la somme de 20 000 000 F CFP.

Par des mémoires en défense enregistrés les 18 novembre et 29 décembre 2023 et 12 février, 7 mars,

et 5 et 26 avril 2024, le centre hospitalier de la Polynésie française (CHPF) représenté par Me Quinquis, conclut au rejet de la requête, à ce que Mme D soit condamnée à payer au CHPF la somme de 80 000 F CFP au titre des frais d'huissier engagés en raison du faux produit par la requérante, et à ce que la somme de 500 000 F CFP soit mise à la charge de Mme D au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il fait valoir, d'une part, que la requête est irrecevable dès lors que le contentieux n'est pas lié et, d'autre part, que les moyens présentés par Mme D ne sont pas fondés s'agissant en particulier des faits de harcèlement dont elle s'estime victime.

Un mémoire a été enregistré le 21 mai 2024 pour Mme D ;

Un mémoire a été enregistré le 21 mai 2024 pour le centre hospitalier de la Polynésie française ;

Par une ordonnance du 30 avril 2024, la clôture de l'instruction a été fixée au 21 mai 2024.

Vu la décision attaquée et les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;
- la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 ;
- le code de justice administrative ;

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Graboy-Grobescio,
- les conclusions de Mme Theulier de Saint-Germain, rapporteure publique,
- les observations de Me Algan pour Mme D et celles de Me Quinquis pour le centre hospitalier de la Polynésie française.

Une note en délibéré présentée pour Mme D a été enregistrée le 4 juin 2024.

Considérant ce qui suit :

1. Mme D, lauréate du concours externe pour le recrutement d'assistants sociaux-éducatifs de catégorie B, a été nommée en qualité d'assistante socio-éducative stagiaire pour une durée d'un an à compter du 2 novembre 2005. Elle a ensuite été titularisée dans ce cadre d'emplois à compter du 2 novembre 2005 et a exercé en qualité d'assistante socio-éducative de 2005 à 2009 pour être ensuite détachée auprès d'une association et réintégrée au sein du centre hospitalier en 2014. Par un arrêté du 4 juin 2020, l'intéressée a été promue au 9ème échelon de son grade. Par un courrier du 9 octobre 2023, Mme D a adressé au CHPF une demande indemnitaire préalable tendant à la réparation de ses préjudices d'ordre financier et moral au motif de harcèlement moral subi au sein du CHPF. Par la présente requête, alors que la demande indemnitaire a été rejetée par le CHPF, Mme D demande au tribunal de l'indemniser des préjudices susmentionnés à hauteur respectivement des sommes de 110 785 596 et 20 000 000 F CFP.

Sur les conclusions indemnitaires :

2. Aux termes de l'article 5-3 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique du territoire de la Polynésie française : " Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation

des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. / Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : / 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ; / 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; / 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. / () Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires recrutés en application des dispositions de la délibération n° 2004-15 APF du 22 janvier 2004 modifiée relative aux agents non titulaires des services et des établissements publics administratifs de la Polynésie française ".

3. Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime d'une discrimination ou de faits constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à toute discrimination ou tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la discrimination ou les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'administration auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

4. Mme D, actuellement en situation de disponibilité pour convenance personnelle, estime avoir été victime de harcèlement moral et d'atteinte à l'obligation de sécurité incombant à l'administration à l'égard de ses agents, alors qu'elle était en poste en qualité d'assistante socio-éducative au sein du service social du CHPF durant la période de 2015 à 2020. Elle évoque plusieurs faits et circonstances constitutifs selon elle d'une dégradation de ses conditions de travail et de harcèlement moral du fait, notamment du comportement à son égard de Mme I E, directrice des affaires juridiques et des droits des patients, ayant pris ses fonctions au sein du CHPF à la fin de l'année 2015.

En ce qui concerne les décisions affectant l'organisation du service social :

5. Il ne résulte pas de l'instruction que les réorganisations du service social du CHPF intervenues notamment en décembre 2018, ont pu avoir pour effet de dégrader manifestement les conditions de travail de la requérante, à supposer même que la directrice juridique du CHPF soit intervenue ponctuellement dans la gestion interne de ce service.

En ce qui concerne les propos tenus à son encontre par sa hiérarchie et l'attitude en particulier de Mme E, directrice des affaires juridiques et des droits des patients :

6. Mme D fait valoir, en produisant des attestations en ce sens, que des propos dégradants ont été tenus

à son encounter. Elle se réfère, notamment, à une " invective " de Mme E à propos d'une assiette de son repas restée sur la table de l'office du service, au fait que celle-ci ait insisté auprès d'elle pour qu'elle révèle des informations personnelles concernant un ancien directeur financier du CHPF, au fait que, lors de recrutements, Mme E la présentait défavorablement aux nouveaux agents, que l'hostilité de cette dernière à l'égard de la requérante était grandissante, que la directrice juridique a donné l'ordre à certains agents de se " détourner " de la requérante en tenant des propos à son encounter " extrêmement rabaissants et incriminants ". La requérante se fonde sur certaines attestations faisant état de ce que les méthodes managériales de Mme E " suscitaient le malaise ", créant une " forte appréhension " chez les agents, que certains rappels à l'ordre, notamment à l'encounter de Mme D, avaient lieu lors des réunions hebdomadaires. Il est également, et notamment, rapporté dans une attestation de Mme B, en date du 1er octobre 2022 versée aux débats, que lors d'une réunion de travail intervenue en avril 2019, la requérante s'est écroulée en larmes au motif que Mme E la tenait pour responsable d'une demande, pourtant faite par l'ensemble de l'équipe des travailleurs sociaux, de participer à une rencontre avec un juge des tutelles. Toutefois, les seuls éléments objectifs produits au dossier par la requérante ne permettent pas d'établir que le comportement et les propos notamment en présence d'autres agents de Mme E tenus plus particulièrement à son encounter ont pu excéder les limites de la manifestation du pouvoir hiérarchique. Par ailleurs, si la requérante fait également valoir que Mme E a tenu des propos menaçants en lien avec la procédure en cours devant la présente juridiction et soutient que celle-ci est à l'origine de tentatives d'intimidation, elle n'en justifie pas de manière suffisamment probante.

En ce qui concerne la transmission de directives contradictoires :

7. S'il est fait état d'informations différenciées voire contradictoires reçues par les agents du service social de nature à créer une confusion rendant impossible toute recherche de cohérence, il ne résulte pas de l'instruction que ces informations ou directives auraient été émises par la hiérarchie dans le but de nuire intentionnellement à la requérante.

En ce qui concerne l'incident survenu le 7 août 2019 :

8. Par ailleurs, le fait que Mme D ait trouvé, le 7 août 2019, porte close fermée à clef de l'intérieur à l'occasion d'une réunion hebdomadaire de service regroupant d'autres agents déjà présents, n'est pas à elle-seule constitutive d'un fait de harcèlement moral à l'encounter de l'intéressée. Il résulte d'ailleurs des pièces versées aux débats que l'habitude était prise que les réunions de service se déroulent porte close, afin d'éviter les interruptions et que la requérante est arrivée en retard, ce jour-là, vers 10 heures du matin alors que la réunion avait débuté deux heures auparavant et que celle-ci n'avait pas prévenu sa hiérarchie de ce retard très conséquent.

En ce qui concerne le retrait d'une délégation de signature :

9. Selon une décision n° 68/16/CHPF/D en date du 2 novembre 2016, le directeur du CHPF a consenti une délégation de signature à Mme D en cas d'absence ou d'empêchement, en premier lieu, de Mme E, directrice des affaires juridiques et des droits des patients, et, en second lieu, de Mme A, alors chef du service social par intérim, à l'effet de signer les actes et correspondances tenant à la gestion courante

des agents du service, aux demandes de la trésorerie du centre hospitalier relatives à l'affiliation au régime de solidarité de la Polynésie française ainsi qu'aux signalements éventuels au procureur de la République ou aux forces de l'ordre des infractions pénales, effectués dans le cadre de l'exercice professionnel. Or, en l'espèce, le fait que cette délégation de signature, dont l'attribution et le maintien relèvent de la seule appréciation du directeur du CHPF, ait été retirée en 2019, en lien avec la nomination d'un nouveau chef de service, n'est pas davantage constitutif d'un acte susceptible d'être qualifié de harcèlement moral à l'encontre de Mme D.

En ce qui concerne la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre de Mme D et ses conséquences directes :

10. Par une décision du 24 août 2020, la directrice des ressources humaines a prononcé à l'encontre de Mme D une sanction disciplinaire consistant en un blâme. Cette sanction a été infligée au motif que la requérante a refusé de prendre en charge des demandes d'intervention sociale formulées par son supérieur hiérarchique, a manqué à son obligation de discrétion professionnelle et à son devoir de réserve en jetant ouvertement le discrédit sur sa hiérarchie et l'établissement employeur, a été négligente en mai 2020 dans la prise en charge d'une intervention sociale pour la mise en place d'une auxiliaire de vie à destination d'un patient, et que son comportement et ses propos à l'égard de sa hiérarchie étaient irrespectueux et impertinents depuis plusieurs semaines malgré un rappel à l'ordre. Si Mme D fait état, à la suite de cette sanction disciplinaire, d'une situation dégradée ayant " atteint son apogée le 2 septembre 2020 ", de ce qu'elle a notamment été " submergée par une violente vague de peur à l'idée de rencontrer Mme G E ", de ce que ses collègues de travail " l'évitaient désormais ouvertement " ou encore de ce que le médecin psychiatre de garde aux urgences l'a placée en arrêt de travail, il ne résulte pas de l'instruction que la période immédiate qui a suivi la sanction précitée, dont la légalité n'a pas été remise en cause, ait été marquée par des faits d'" acharnement " à son encontre et de harcèlement moral provenant de sa hiérarchie.

En ce qui concerne l'incident relatif à l'effraction du caisson du bureau de Mme D :

11. La requérante fait valoir en produisant notamment un courriel adressé en ce sens le 2 avril 2020 à M. F, chef de service direct, qu'elle a dû déclarer l'effraction du " caisson trois tiroirs " de son bureau, constatée à son retour après plusieurs semaines d'absence. Elle indique avoir retrouvé les deux tiroirs du haut ouverts. Une plainte pour vol a été déposée plusieurs années plus tard concernant des écrits du service social corrigés par le chef de service de l'intéressée. Toutefois, aucun élément du dossier, à supposer d'ailleurs qu'il y ait eu effectivement vol, ne permet de relier cet incident à des faits de harcèlement moral exercé à l'encontre de Mme D.

En ce qui concerne l'entretien du 6 décembre 2019 :

12. Mme D indique également s'être retrouvée seule, le 6 décembre 2019, face à ses supérieurs hiérarchiques en la personne de Mme E et de MM. H et F. Si la requérante déplore qu'à cette occasion de nombreux reproches appuyés lui ont été formulés tant en ce qui concerne son comportement que la qualité de ses productions écrites et son manque de professionnalisme, elle n'établit pas, par les arguments qu'elle présente, le caractère manifestement erroné de ces reproches ni, à tout le moins, le

fait que cette entrevue aurait eu pour seul but de lui nuire et de contribuer à un climat de harcèlement moral à son égard. Mme D n'établit pas davantage qu'à la suite de cet entretien, elle aurait été réellement " empêchée " d'échanger avec ses collègues de travail ni, par suite, qu'elle aurait été placée en situation d'isolement physique au travail.

En ce qui concerne la révision de ses " écrits professionnels " :

13. La circonstance que les " écrits professionnels " de Mme D ont commencé, selon elle " de manière assez soudaine ", à faire l'objet de révisions par MM. F et H, relève du pouvoir de contrôle de ses supérieurs hiérarchiques directs et non pas du champ du harcèlement moral.

En ce qui concerne le refus de participation à des formations :

14. Il ne résulte pas de l'instruction que Mme D ait été empêchée volontairement par sa hiérarchie de participer à des formations dans l'intention de nuire à celle-ci en ne lui permettant notamment pas d'évoluer dans sa carrière et dans ses fonctions. La requérante ne contredit d'ailleurs pas utilement le fait que l'accès à des formations lui a déjà été proposé par sa hiérarchie ainsi que cela est spécifié dans un courriel du 12 décembre 2019, versé aux débats et retranscrivant une partie de ce qui a été dit par Mme E lors de l'entrevue précitée du 6 décembre 2019.

En ce qui concerne l'évaluation professionnelle effectuée au mois de février 2020 :

15. Mme D a été reçue pour une évaluation professionnelle annuelle qui a eu lieu au mois de février 2020. Elle soutient que cette évaluation a duré environ 3 heures 30, ce qui lui a causé une grande souffrance psychologique. Pour autant, pour inhabituelle que soit cette durée d'entretien d'évaluation professionnelle annuelle au sein d'un établissement public, la requérante ne démontre pas, du fait de la teneur de cet entretien, que les conditions de réalisation de cette évaluation serait assimilable à un acte de harcèlement.

En ce qui concerne la convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire à la suite du retour immédiat de Mme D de période d'arrêt de travail :

16. Mme D a été placée en arrêt de travail, le 3 juillet 2020, du 4 au 24 juillet 2020 inclus au motif notamment d'un " épuisement au travail ". La seule circonstance qu'elle ait été convoquée, par courrier du 27 juillet suivant, soit le troisième jour après sa reprise de travail, à un entretien préalable " en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au blâme " prévu le 4 août 2020, n'est pas à elle-seule, constitutive d'un fait participant d'un harcèlement moral à son encontre.

En ce qui concerne les griefs en liens avec la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française (CPS) :

17. D'une part, si la requérante relève qu'un contrôle de la CPS a été effectué alors qu'elle se trouvait en situation d'arrêt de travail, elle n'établit pas que ce contrôle isolé qui relève de la compétence réglementaire de la CPS en cette circonstance soit constitutif d'un fait de harcèlement moral à son encontre, à supposer même que le CHPF en soit à l'initiative et, d'autre part, il ne résulte pas de l'instruction qu'un manquement volontaire du CHPF destiné à nuire à l'intéressée est à l'origine de la fermeture de ses droits à l'assurance maladie à la date du 1er décembre 2021.

En ce qui concerne le changement d'affectation au sein du CHPF :

18. Par un courrier du 5 novembre 2020, la directrice des ressources humaines du CHPF a décidé de réaffecter Mme D, à compter de son retour de congé de maladie, sur le poste d'assistant socio-éducatif de l'unité pédopsychiatrie. La requérante a estimé qu'elle ne pouvait pas accepter ces nouvelles fonctions à défaut d'un " contexte d'exercice suffisamment sécurisant " dû à sa tutelle hiérarchique exercée par la direction des affaires juridiques. Elle produit à cette occasion une attestation d'aptitude et de suivi médico-professionnel du médecin du travail en date du 11 août 2021 indiquant qu'une reprise était " envisageable sur un poste en dehors du CHPF à l'issue de son arrêt maladie ". Selon les termes mêmes du courrier susmentionné du 5 novembre 2002, cette décision d'une nouvelle affectation au sein même du CHPF a été prise au motif de " difficultés relationnelles " entre la requérante et ses supérieurs hiérarchiques, durant " depuis plusieurs années " et générant des " tensions, voire des conflits, au sein du service () de nature à perturber le bon fonctionnement de celui-ci et à impacter la bonne prise en charge des patients ". Dans ces conditions, alors même que le poste proposé ne correspondrait pas exactement au profil de l'intéressée et que le médecin du travail a préconisé une réaffectation en dehors du CHPF, cette proposition ne peut être regardée comme contribuant directement à une situation de harcèlement moral dont serait victime Mme D, laquelle s'est retrouvée par la suite, une nouvelle fois, en situation d'arrêt de travail prolongé.

En ce qui concerne les autres griefs et faits relevés par Mme D :

19. La requérante n'établit pas que le fait d'avoir saisi la médecine et la psychologue du travail du CHPF ait eu des répercussions négatives sur ses conditions de travail à l'origine desquelles se trouverait sa hiérarchie ou encore que le contexte de travail qu'elle décrit serait exclusivement justifié par une réponse de l'administration à sa prétendue jalousie de ne pas avoir été nommée chef de service en lieu et place de son ancien stagiaire, M. F.

20. En conséquence, alors que Mme D fait valoir qu'elle a toujours été une collègue et collaboratrice appréciée, celle-ci, au regard de l'ensemble des écritures et des pièces versées aux débats, n'est pas fondée à soutenir que les agissements et comportements de sa hiérarchie, tels qu'elle les présente, doivent être qualifiés de harcèlement moral et constitutifs d'un manquement du CHPF à son obligation de sécurité.

21. Il résulte de tout ce qui précède que le CHPF n'a commis aucune faute à l'égard de Mme D. Dès lors, les conclusions de cette dernière à fin d'indemnisation de ses préjudices d'ordre financier et moral ne peuvent qu'être rejetées.

Sur les dépens et les frais liés au litige :

22. Il n'y a pas lieu en l'espèce, Mme D bénéficiant de l'aide juridictionnelle totale, de faire droit aux conclusions présentées par le CHPF tendant au remboursement de frais d'huissier engagés ainsi qu'à celles formulées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de Mme D est rejetée.

Article 2 : Les conclusions du centre hospitalier de la Polynésie française tendant à ce qu'il soit mis à la charge de Mme D les frais d'huissier engagés sont rejetées.

Article 3 : Les conclusions du centre hospitalier de la Polynésie française présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à Mme C D et au centre hospitalier de la Polynésie française.

Délibéré après l'audience du 28 mai 2024 à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président,

M. Graboy-Grobesco, premier conseiller,

M. Boumendjel, premier conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 25 juin 2024.

Le rapporteur,

M. Graboy-Grobesco

Le président,

P. Devillers

La greffière,

D. Oliva-Germain

La République mande et ordonne au haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui le concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition,

Un greffier,