

Décision du Tribunal administratif n° 2100186 du 10 mars 2022

Tribunal administratif de Polynésie française

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 11 mai 2021 et des mémoires enregistrés les 18 juillet 2021, 29 juillet 2021, 26 août 2021, 17 octobre 2021 et 20 novembre 2021, Mme X. épouse Y. demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) de condamner la commune de Pirae à lui payer son salaire net de septembre 2020 à mai 2021 multiplié par neuf, soit 1 760 166 F CFP ;

2°) de reconnaître son état de souffrance au travail et hors travail au titre des maladies ;

3°) de condamner la commune de Pirae à lui verser la somme globale 8 111 342 F CFP ;

4°) de prononcer l'exécution de plein droit par provision du versement de son traitement avec une astreinte de 50 000 F CFP par jour de retard sur ses salaires non payés à compter du jugement.

Elle soutient que : l'administration est responsable même non fautive et doit indemniser son agent victime de harcèlement ; sa requête est recevable ; elle a subi des faits de harcèlement moral à la suite d'un arrêt maladie ; un droit à la formation en 2018 lui a été refusé ; cette souffrance infligée sur son lieu de travail de façon durable, répétée et systématique par une ou plusieurs personnes entraînant des problèmes divers et multiples de santé ; elle est victime de discrimination au travail commencée en octobre 2016 ; elle a subi un harcèlement numérique ; le harcèlement institutionnel n'a pas cessé ; elle est suivie par un psychiatre ; son salaire de septembre 2020 à mai 2021 de 195 574 F CFP net multiplié par neuf, soit 1 760 166 F CFP doit lui être payé ; il y a un manquement au devoir de sécurité et de protection de la santé d'un agent titulaire et handicapé ; elle a droit à la réparation des préjudices résultant des faits de harcèlement moral, soit 50 000 F CFP de dépenses de santé non remboursées depuis l'arrêt de travail ; elle demande 400 000 F CFP au titre du préjudice de formation ; 150 000 F CFP au titre des frais bancaires ; 40 000 F CFP au titre de l'incidence professionnelle de carrière ; 3 331 342 F CFP au titre de la perte de revenus ; 3 840 000 F CFP au titre des dommages-intérêts ; 50 000 F CFP de dommage pour retard de traitement non versé ; 200 000 F CFP en dommage réprimé en pénal pour non- paiement de ses indemnités congés longue maladie ;

Par des mémoires en défense, enregistrés le 15 octobre 2021 et le 4 novembre 2021, la commune de Pirae, représentée par Me Mestre, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de la requérante la somme de 220 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Elle soutient que la requête est irrecevable dès lors qu'elle n'a présenté aucune demande préalable qui aurait lié le contentieux et qu'elle n'est pas fondée. Par une ordonnance en date du 5 novembre 2021, la clôture de l'instruction a été fixée au 22 novembre 2021.

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. Retterer, rapporteur,
- les conclusions de Mme Theulier de Saint-Germain, rapporteure publique,
- les observations de la requérante, et celles de Me Mestre représentant la commune de Pirae.

Considérant ce qui suit :

1. Mme X. épouse Y. a été titularisée au 1er janvier 2015 en qualité de fonctionnaire au grade d'adjoint dans le cadre d'emplois « application » pour exercer les fonctions d'agent technique au service informatique de la commune de Pirae. Elle est en charge de la maintenance des parcs informatiques dans les écoles. Par courrier du 12 février 2021, Mme X. épouse Y. a présenté une demande préalable indemnitaire pour des faits de harcèlement « moral et institutionnel ». En l'absence de réponse, Mme X. épouse Y. demande la condamnation de la commune de Pirae à réparer les préjudices qu'elle estime avoir subis en raison de faits de harcèlement moral.

Sur les conclusions indemnitaires :

Sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée en défense

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. / (...). ». Aux termes de l'article 10 de la même délibération n°95-215 AT : « — Les fonctionnaires bénéficient à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la Polynésie française conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spécifiques. (...) / La Polynésie française est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté (...) ». Ces dispositions établissent à la charge de l'administration une obligation de protection de ses agents dans l'exercice de leurs fonctions, à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, mais aussi d'assurer à celui-ci une réparation adéquate des torts qu'il a subis. La mise en œuvre de cette obligation peut notamment conduire l'administration à assister son agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprendrait pour se défendre. Il appartient dans chaque cas à l'autorité administrative compétente de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation vis-à-vis de son agent, sous le contrôle

du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

3. Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, 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 tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si 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. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

4. En premier lieu, Mme X. épouse Y. estime avoir été victime de faits de harcèlement moral de la part de son administration depuis son arrêt maladie d'octobre 2015. Elle indique qu'à la suite de son arrêt maladie, elle a été victime d'un processus auto-entretenu et répété qui s'est manifesté par des comportements, des paroles, des gestes, des écrits, de nature à atteindre son intégrité physique et psychique, ayant un effet destructeur sur son insertion sociale au sein de la mairie.

5. Mme X. épouse Y. estime ainsi avoir subi des faits de harcèlement moral de la part de sa direction qui ne lui a pas communiqué la liste des postes à pourvoir en 2018 et lui a refusé une formation de préparation aux concours de catégorie B. Toutefois, il résulte de l'instruction que la requérante, lauréate du concours de catégorie B en 2015, qui n'avait pas à repasser ledit concours dès lors que son positionnement était toujours valide, pouvait postuler à divers postes ouverts au recrutement publiés sur le site du centre de gestion et de formation. La circonstance que cette liste des postes ou offres d'emplois ne lui a pas été communiquée par son administration, alors que ces postes étaient publiés, ne constitue pas un fait de harcèlement.

6. En deuxième lieu, les retards administratifs occasionnés dans la prise en charge des compléments de traitements et dans le traitement administratif de ses placements en congé maladie puis longue maladie, pour regrettables qu'ils soient, ne caractérisent aucun fait de harcèlement de la part de l'administration, mais tout au plus une carence éventuelle de sa part.

7. En troisième lieu, si comme le fait valoir Mme X. épouse Y., il ne résulte pas de l'instruction qu'elle aurait travaillé dans une école alors qu'elle était en arrêt maladie, le courriel invoqué à ce titre, reçu par l'intéressée le 21 octobre 2015 d'une agente du bureau des ressources humaines, se bornait à lui rappeler que travailler en arrêt maladie constitue « une faute, qui peut être lourde de conséquences ». Ce courriel ne peut être regardé comme caractérisant un fait de harcèlement moral.

8. En quatrième lieu, il résulte de l'instruction que certaines pratiques administratives subies par Mme X. épouse Y. telles que la demande en date du 16 juin 2020 faite par la commune de Pirae à la caisse de prévoyance sociale de procéder au contrôle médical de son agent, en arrêt de travail depuis an, ainsi que la notification d'un courrier de mise en demeure pour absence injustifiée à son domicile par un agent de la police municipale, n'excédaient pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et ne caractérisent donc pas des faits de harcèlement moral.

9. En cinquième lieu, Mme X. épouse Y. fait valoir qu'au regard de l'obligation de sécurité et de protection de la santé de ses agents, la commune aurait irrégulièrement refusé de la changer de poste suite à la demande faite par son conseil par courrier du 21 janvier 2020. Il résulte de l'instruction que le maire de la commune lui a répondu par courrier du 15 février 2020, en lui indiquant que les actions indiquées dans ce courrier considérées comme étant du harcèlement moral, n'en constituaient pas. Si ce courrier en réponse du maire ne propose pas à l'intéressée un poste spécifique pouvant lui convenir, il ne peut être regardé, en l'espèce, ni comme révélant un fait de harcèlement, ni au demeurant comme un manquement à l'obligation de protection de ses agents par l'administration dans l'exercice de leurs fonctions.

10. En sixième lieu, il résulte de l'instruction que, au nombre des faits invoqués par la requérante, Mme X. épouse Y. n'établit pas que l'administration aurait refusé de lui communiquer son relevé carrière, qu'elle aurait fait l'objet d'une intimidation par l'un de ses collègues à son domicile, qu'elle aurait été destinataire d'une offre d'emploi de juriste destinée à la blesser, alors que le courriel en question d'offre d'emploi a été envoyé à tous les agents, qu'elle aurait subi un harcèlement du centre de gestion et de formation en connivence avec la commune, que ses demandes de congés n'auraient pas été traitées, que ses demandes verbales feraient l'objet de refus systématiques de la part du service des ressources humaines et qu'elle subirait, de façon générale, un acharnement des services de la commune.

11. Dans ces conditions, nonobstant le retentissement avéré des faits qu'elle invoque sur l'état de santé de la requérante, les éléments dénoncés par Mme X. épouse Y. ne sont pas, en l'absence d'agissement répétés et continus établis à son encontre de la part de son administration durant la période en cause, susceptibles de faire présumer qu'elle a été victime de harcèlement moral.

12. Il résulte de ce qui précède que l'ensemble des conclusions présentées par Mme X. épouse Y. doit être rejeté.

Sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

13. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1er : La requête de Mme X. épouse Y. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la commune de Pirae présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié Mme Hinarani X. épouse Y. et à la commune de Pirae.

Délibéré après l'audience du 8 février 2022, à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président, M. Retterer, premier conseiller, M. Graboy-Grobescos, premier conseiller,
Rendu public par mise à disposition au greffe le 1er mars 2022.

Le greffier,

D. Germain

La République mande et ordonne au haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui le concerne ou à tous huissiers 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,