

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Tribunal Administratif de Besançon
N° 2301292

Lecture du vendredi 6 juin 2025

1ère chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 3 juillet 2023, le 15 juillet 2024 et le 27 janvier 2025, Mme C B, représentée par Me Mang, demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) d'annuler la décision du 9 mai 2023 du président du conseil départemental de la Haute-Saône rejetant implicitement sa demande d'indemnisation pour harcèlement moral pour des faits intervenus depuis décembre 2020 ;

2°) de condamner le département de la Haute-Saône à lui verser une somme qui ne saurait être inférieure à 63 900 euros en réparation de son préjudice, outre les sommes acquises après la date du 1er juillet 2024 ;

2°) de mettre à la charge du département de la Haute-Saône une somme de 1 800 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- les faits de harcèlement moral à son encontre sont caractérisés ;
- elle a subi en raison de ces faits un préjudice matériel et un préjudice moral.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 6 juillet 2024, 20 janvier 2025 et 2 avril 2025, le département de la Haute-Saône, représenté par Me Rouquet, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de Mme B une somme de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que les moyens soulevés par Mme B ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code général de la fonction publique ;
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- 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. Debat, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Guitard, rapporteure publique,
- et les observations de Mme A, représentant le département de la Haute-Saône.

Considérant ce qui suit :

1. Mme B, titulaire du grade de rédactrice territoriale, était employée par le département de la Haute-Saône.

Entre 2014 et 2020, elle a exercé les fonctions de cheffe de projet auprès de la direction des services techniques et des transports de cette collectivité territoriale. Elle a ensuite été nommée déléguée à la protection des données, affectée et placée auprès de la direction générale des services à compter du 1er juin 2020. A la suite de son entretien d'évaluation professionnelle pour l'année 2020, intervenu le 29 décembre 2020, par

courrier du 2 février 2021, le directeur général des services du département de la Haute-Saône a proposé à Mme B une rupture conventionnelle. Elle a refusé cette offre par courrier du 6 février 2021. Par la suite, par courrier du 16 mars 2021, le directeur général des services lui a proposé une nouvelle affectation en qualité "d'instructeur du juste droit RSA ". Mme B a accepté cette proposition par courrier du 30 mars 2021 et son changement de poste a pris effet le 19 avril 2021. Cependant, à la suite d'un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail le 14 septembre 2021, Mme B a été placée en congé maladie ordinaire. Par courrier du 23 mars 2022, le président du conseil départemental a rejeté la demande de protection fonctionnelle qu'elle avait formulée le 25 janvier 2022. Par courrier du 18 octobre 2022, Mme B a ensuite demandé le bénéfice d'une rupture conventionnelle. Néanmoins, par un avis du 4 novembre 2022, le conseil médical s'est prononcé en faveur de l'inaptitude totale et définitive de Mme B à toute fonction à l'issue de douze mois de congé maladie ordinaire, et cet avis a été confirmé par le conseil médical supérieur le 10 juillet 2023. Par courrier du 22 novembre 2023, le président du conseil départemental a informé Mme B de l'avis du conseil médical réuni le 7 novembre 2023, favorable à la mise à la retraite pour invalidité à compter du 20 septembre 2022. Préalablement, par courrier du 8 mars 2023, Mme B a demandé au président du conseil départemental de la Haute-Saône de l'indemniser des préjudices causés par le harcèlement moral qu'elle estime avoir subi. A la suite du rejet implicite de cette demande, par la présente requête, elle doit être regardée comme demandant au tribunal de prononcer la condamnation du département de la Haute-Saône à l'indemniser de ses préjudices résultant du harcèlement moral qu'elle estime avoir subi.

Sur les conclusions à fin d'indemnisation :

En ce qui concerne la responsabilité :

2. Aux termes de l'article 6 quinque de la loi du 13 juillet 1983 en vigueur jusqu'au 1er mars 2022, et de l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique à compter du 1er mars 2022 : " 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. ".

3. Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. 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'apprecier 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'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui. Le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé.

4. En premier lieu, si Mme B soutient qu'elle a subi des agissements de harcèlement moral de la part de ses collègues, elle n'apporte à l'appui de ses allégations aucune précision ni aucune pièce permettant d'apprecier le bien-fondé de ses allégations.

5. En second lieu, pour établir qu'elle a été victime d'agissements répétés de harcèlement moral, la requérante soutient qu'elle a subi des décisions humiliantes successives, qu'elle a accepté de travailler pendant plusieurs années dans des fonctions de catégorie A alors que son statut relevait de la catégorie B, qu'aucune tâche ne lui a été confiée entre les mois de janvier et d'avril 2021, qu'elle a ensuite fait l'objet d'une rétrogradation en avril 2021 en étant affectée à des tâches sans intérêt relevant de la catégorie C et avec perte de rémunération, que des reproches sans fondement lui ont été formulés quant à des problèmes relationnels, que le département de la Haute-Saône ne lui a pas apporté de protection quand elle a dénoncé des faits ou demandé un changement de poste, et que la procédure de mise à la retraite pour invalidité a été engagée alors qu'elle avait préalablement demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle.

6. S'agissant tout d'abord de la succession de décisions humiliantes alléguée, Mme B n'apporte pas de précisions sur la nature des décisions concernées. A cet égard, la circonstance qu'elle a occupé des fonctions de catégorie A, alors que son statut relevait de la catégorie B, et qu'elle ne démontre pas avoir été contrainte d'accepter d'exercer de telles fonctions en faisant état, dans ses écrits au président du conseil départemental de la Haute-Saône, de sa satisfaction sur le contenu des missions alors confiées, ne peut être regardée comme un fait caractérisant un agissement de harcèlement moral.

7. S'agissant ensuite de l'absence de tâches qui lui ont été confiées entre les mois de janvier et d'avril 2021, date à laquelle elle a changé d'affectation, la requérante ne fournit à l'appui de ses allégations aucune précision ni ne produit aucune pièce attestant qu'elle aurait été laissée sans activité pendant cette période. En revanche, il résulte de l'instruction que le département de la Haute-Saône n'a pas laissé la requérante dans cette situation sans rechercher de perspectives. Ainsi, le directeur général des services lui a fait une proposition d'accompagnement par le centre de gestion via le module d'accompagnement individuel et par la médecine de prévention sous la forme d'une intervention du psychologue du travail, évoquée dans le compte rendu d'entretien professionnel du 29 décembre 2020 et confirmée dans le courrier qu'il a adressé à Mme B le 5 janvier 2021. Le directeur général des services a écrit à nouveau à la requérante le 2 février 2021 à propos de ses perspectives professionnelles, pour faire état de l'impossibilité de lui proposer de nouvelles fonctions en adéquation avec ses souhaits, et lui proposer une rupture conventionnelle. En outre, dans son courrier du 30 mars 2021 au directeur général des services, Mme B n'évoque pas être demeurée sans aucune tâche confiée depuis le début de l'année 2021. Ainsi, la requérante n'établit pas qu'elle aurait effectivement été privée d'activité du début du mois de janvier 2021 au 19 avril 2021, date de son changement d'affectation, et que ces faits auraient donc constitué des agissements de harcèlement moral.

8. En ce qui concerne par ailleurs l'affectation de Mme B, à compter du 19 avril 2021, sur un poste intitulé "instructeur du juste droit RSA ", qui lui a été proposée le 26 mars 2021 par le directeur général des services et qu'elle a accepté par courrier du 30 mars 2021, il résulte tout d'abord de l'instruction que la requérante avait préalablement manifesté le souhait de ne plus exercer les fonctions de déléguée à la protection des données, ainsi qu'il ressort des termes du courrier que lui a adressé le directeur général des services le 2 février 2021 dans lequel il mentionnait un mail de Mme B du 18 décembre 2020 en ce sens, que l'intéressée ne conteste pas sur ce point. De plus, si la requérante soutient que ce changement d'affectation a constitué une rétrogradation et que les activités confiées relevaient davantage de la catégorie C que de la catégorie B dont elle relevait, sans toutefois apporter d'autres précisions, les missions du poste portaient sur le traitement des attestations envoyées par les allocataires et la gestion administrative des contrôles consistant dans le contrôle des pièces et la transmission des dossiers aux évaluateurs en cas de non-conformité. Bien qu'il ne soit pas contesté que cette

affectation induisait pour Mme B une perte de responsabilité par rapport à ses fonctions antérieures, dès lors que celles-ci correspondaient à des fonctions de catégorie A, il ne ressort pas de la fiche de poste produite par la requérante que la nature des missions et des activités confiées n'aurait pas correspondu à celles relevant d'un agent de catégorie B. En outre, si la perte de rémunération résultant de ce changement d'affectation n'est pas contestée, puisqu'elle a été annoncée dans le courrier du directeur général des services du 26 mars 2021 lui proposant d'occuper ces nouvelles fonctions, elle résulte, d'une part, de la diminution de son indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en raison de la cotation du nouveau poste occupé à compter du 19 avril 2021, qui était inférieure à la cotation du poste précédent correspondant à des fonctions de catégorie A, et d'autre part, à la diminution du complément indemnitaire annuel du fait de l'évaluation professionnelle annuelle qui était susceptible d'évoluer. La perte de rémunération que Mme B a subie ne constitue donc pas une perte de droits ou de garantie liée à son statut. Enfin, si la proposition de poste d'instructeur juste droit RSA fait suite au refus de Mme B d'accepter une rupture conventionnelle, le directeur général des services a fait part à la requérante, dans son courrier du 26 mars 2021, que cette proposition résultait du constat de l'impossibilité de lui proposer un poste de direction nécessitant des interactions avec les autres agents de la collectivité et les usagers, et il ne résulte pas de l'instruction que la proposition de nouvelle affectation aurait constitué une mesure de rétorsion à la suite du refus de la rupture conventionnelle proposée. Par suite, l'affectation de Mme B au poste d'instructeur juste droit RSA, qui s'inscrit dans l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, ne constitue pas un agissement de harcèlement moral à son encontre.

9. S'agissant des problèmes relationnels attribués à la requérante par le département de la Haute-Saône et que Mme B conteste, ceux-ci sont exposés de manière précise et factuelle dans le compte rendu de l'entretien professionnel du 29 décembre 2020 qui relate des incidents multiples, des mails non maîtrisés et agressifs, des débordements inacceptables liés au fait que l'intéressée se sent constamment agressée, son impossibilité de chercher à comprendre ses interlocuteurs, la difficulté à demeurer strictement sur le plan professionnel et ses difficultés à travailler en équipe. La requérante a cependant refusé de signer ce document. En revanche, les faits décrits dans le courrier du 9 septembre 2021 du directeur général des services concernant l'expression d'animosité de Mme B contre la collectivité, des propos insultants tenus contre le directeur général des services, les propos qu'elle a tenu lors d'une réunion de service du 8 septembre 2021 au cours de laquelle elle a indiqué refuser de travailler avec ses collègues, n'être pas au service des autres, ne pas faire " la merde " des autres et que ses collègues devaient s'adapter à elle et n'en avoir " rien à foutre ", n'ont pas été contestés par la requérante. Mme B n'est donc pas fondée à estimer que les reproches concernant ses problèmes relationnels caractériseraient des agissements de harcèlement moral.

10. En outre, il résulte de l'instruction que le directeur général des services, dans son courrier du 5 janvier 2021, a confirmé à la requérante la proposition d'un accompagnement par le centre de gestion et le médecin de prévention qui lui avaient été faites lors de l'entretien professionnel du 29 décembre 2020, que le courrier du 2 février 2021 du directeur général des services fait état, sans que la requérante le conteste, que des difficultés qui n'étaient pas d'ordre professionnel avaient été relevées par le médecin de prévention et qu'il n'appartenait pas au département de les accompagner. Au surplus, à la suite de l'incident survenu le 8 septembre 2021 lors d'une réunion de service, le directeur général des services a orienté Mme B vers une prise en charge par le médecin de prévention, effectivement consulté par la requérante le 14 septembre 2021. Par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir que le département de la Haute-Saône n'aurait pas mis en œuvre des mesures de protection à son égard.

11. Enfin, s'agissant de la procédure de mise à la retraite pour invalidité, il résulte de l'instruction que le département de la Haute-Saône l'a engagée à la suite de l'avis du conseil médical qu'il avait saisi à l'issue des douze mois de congé maladie ordinaire de la requérante. Cet avis, émis le 4 novembre 2022, s'est prononcé favorablement sur la reconnaissance de l'inaptitude définitive à ses fonctions de Mme B, constaté le 20 septembre 2022. La circonstance que la requérante a formulé une demande de rupture conventionnelle par courrier reçu le 19 octobre 2022 par le département, n'est donc pas suffisante pour considérer que l'engagement d'une procédure de mise à la retraite pour invalidité aurait constitué un agissement caractérisant un harcèlement moral. En tout état de cause, le conseil médical supérieur a confirmé le 10 juillet 2023 l'avis du conseil médical, et la procédure de mise à la retraite n'a été engagée qu'à la suite de ce dernier avis, le 22 novembre 2023, par le président du conseil départemental.

12. Il résulte de tout ce qui précède, et sans que la circonstance que la requérante a déposé une plainte pénale le 14 février 2023 puisse constituer un élément probant, qu'il n'est pas établi que Mme B aurait subi, dans le cadre l'exercice de ses fonctions, des agissements répétés de harcèlement moral de la part de ses collègues ou du département de la Haute-Saône. Par suite, la responsabilité de ce département n'est pas engagée et les conclusions à fin d'indemnisation de la requérante doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

13. Il n'y a pas lieu de mettre à la charge du département de la Haute-Saône qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, une quelconque somme au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

14. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions du département de la Haute-Saône présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

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

Article 2 : Les conclusions du département de la Haute-Saône présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à Mme C B et au département de la Haute-Saône.

Délibéré après l'audience du 6 mai 2025, à laquelle siégeaient :

- Mme Michel, présidente,
- M. Debat, premier conseiller,
- Mme Goyer-Tholon, conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 6 juin 2025.

Le rapporteur,

P. Debat

La présidente,

F. MichelLa greffière,

E. Cartier

La République mande et ordonne au préfet de la Haute-Saône 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 conforme,

La greffière

