

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1700025

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. X.

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**M. Schnoering
Rapporteur**

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

**M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public**

**Audience du 15 juin 2017
Lecture du 20 juillet 2017**

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 30 janvier 2017 et un mémoire enregistré le 3 février 2017, M. X., représenté par Me Klein, avocat, demande au tribunal :

1°) d'annuler l'arrêté n° 2016/3610 en date du 14 octobre 2016 relatif à l'affectation des agents du pôle opérationnel de la direction de la police municipale ;

2°) d'enjoindre à la commune de Nouméa de procéder à sa réintégration au grade de brigadier-chef en qualité de commandant de la plateforme technique opérationnelle à compter de la notification de la décision sous peine d'un astreinte de 50 000 F CFP par jour de retard passé ce délai ;

3°) de condamner la commune de Nouméa à lui verser la somme de :
- 500.000 F CFP en réparation de son préjudice moral lié à sa réintégration tardive à son poste initial ;
- 500.000 F CFP en réparation de son préjudice moral lié à la sanction déguisée dont il a été victime ;
- 500.000 F CFP en réparation du préjudice lié au harcèlement dont il a été victime ;
- 500.000 F CFP en réparation du préjudice lié à son préjudice de carrière ;
- 300.000 F CFP sur le fondement de l'article L.761-1 du code de justice administrative ;

4°) d'assortir la décision de l'exécution provisoire.

Il soutient que :

- son dossier est exemplaire ;

- il n'a pas été réintégré dans ses fonctions antérieures ce qui est illégal ;
- l'absence de réintégration à son poste initial constitue une sanction déguisée ;
- il est victime d'une réintégration tardive car cela fait plus de quatre mois qu'il a sollicité sa réintégration à son poste initial ;
- cette mutation d'office est constitutive d'un détournement de procédure et d'un détournement de pouvoir ;
- il a été victime de harcèlement au sens de la loi de pays n° 2014-9 du 18 février 2014 ;
- la protection fonctionnelle lui a été refusée ;
- son dossier disciplinaire ne lui a pas été communiqué alors qu'il se voit traduit devant un conseil de discipline ;
- il a été placé en arrêt de travail pour dépression ;
- il n'a pas été en mesure de faire valoir ses droits à la défense.

Par un mémoire enregistré le 24 mai 2017, la commune de Nouméa conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que la requête est irrecevable et qu'aucun des moyens soulevés n'est de nature à faire naître un doute sur la légalité de la décision attaquée.

Vu :

- la décision attaquée ;
- les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999, relatives à la Nouvelle-Calédonie ;
- la loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public ;
- la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux ;
- l'arrêté n° 1065 du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires des cadres territoriaux ;
- la délibération n° 486 du 10 août 1994 portant création du statut général des fonctionnaires des communes de Nouvelle-Calédonie ;
- la délibération n° 489 du 10 août 1994 portant création du statut particulier des cadres d'emplois des personnels de la filière sécurité des Communes de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics ;
- la délibération n° 231 du 13 décembre 2006 portant statut particulier des cadres d'emplois des personnels de la filière administrative des communes de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics ;
- la délibération n° 388 du 11 juin 2008 fixant le régime indemnitaire des policiers relevant de la filière sécurité des communes de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics ;
- la délibération du conseil municipal de la ville de Nouméa n° 2016/360 du 23 mars 2016 relative à la réorganisation des directions et services de la ville de Nouméa ;
- le code des communes de la Nouvelle-Calédonie ;
- le code de justice administrative dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie.

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Schnoering, rapporteur,
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public,
- et les observations de Me Klein, avocat du requérant, et de Mme Boutet, représentant la commune de Nouméa.

Considérant ce qui suit :

1. M. X., brigadier-chef principal 1^{ère} classe de la filière sécurité des communes de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics, demande l'annulation de l'arrêté du maire de la commune de Nouméa en date du 14 octobre 2016 relatif à l'affectation des agents du pôle opérationnel de la direction de la police municipale. Cet arrêté a placé M. X. pour emploi temporaire auprès de la direction de la police municipale.

Sur les conclusions à fin d'indemnisation :

2. Aux termes de l'article R. 421-1 du code de justice administrative : « *La juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision, et ce, dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée. / Lorsque la requête tend au paiement d'une somme d'argent, elle n'est recevable qu'après l'intervention de la décision prise par l'administration sur une demande préalablement formée devant elle.* »

3. M. X. demande la condamnation de la commune de Nouméa à lui verser la somme de 2 millions de francs en réparation de divers préjudices qu'il allègue avoir subis. La commune de Nouméa a opposé une fin de non recevoir tirée de l'absence de demande préalable d'indemnisation. Il y a lieu de faire droit à cette fin de non recevoir et de rejeter la demande d'indemnisation présentée par le requérant.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

4. Il ressort de l'arrêt de la cour d'appel de Nouméa du 2 mai 2016 versé au dossier que M. X. a été déclaré coupable d'avoir commis une atteinte sexuelle avec surprise, le 24 juillet 2015 à Nouméa. La cour d'appel a considéré que les faits reprochés ne doivent pas être sous-estimés en ce qu'ils visent un agent de police en formation de sexe féminin âgé de 22 ans au moment des faits et émanent d'un supérieur hiérarchique, un brigadier chef principal particulièrement confirmé et âgé de 55 ans lors de la commission de l'infraction, dont le comportement se doit d'être exemplaire afin d'assurer la confiance des jeunes recrues dans des institutions essentielles à la paix publique et plus généralement la confiance des citoyens en leurs policiers municipaux.

5. La cour d'appel de Nouméa a condamné M. X. à une peine d'emprisonnement de trois mois qui a été intégralement assortie du sursis simple au regard de l'absence d'antécédents judiciaires. Les constatations du juge pénal s'imposent au juge administratif,

même en cas de pourvoi en cassation. Elles ne sont aucunement contredites par les éléments dont fait état M. X. à l'occasion de la présente instance.

6. M. X. se plaint de n'avoir pas été réintégré dans ses fonctions antérieures de commandant de la plate-forme technique opérationnelle dans le grade de brigadier-chef principal 1^{ère} classe.

7. La délibération susvisée du conseil municipal de la commune de Nouméa du 23 mars 2016 a réorganisé les directions et services de la ville de Nouméa. La réorganisation de la police municipale a été achevée en octobre 2016. A cette occasion, M. X. a postulé sur un poste de commandant d'unité mais, après son audition, sa candidature n'a pas été retenue par le jury de recrutement.

8. Il ressort des pièces du dossier que le 22 novembre 2016, M. X. a été réintégré en qualité de chargé de mission auprès de la direction de la police municipale et chargé du pilotage de dossiers stratégiques intéressant le développement de la direction et concourant à l'amélioration de son fonctionnement. Une lettre de mission très précise lui a ainsi été remise le jour même. Elle lui confie l'établissement des plans opérationnels de sécurité dans le cadre de la gestion des risques majeurs ainsi que l'amélioration du pilotage des projets stratégiques de sécurité.

9. Le requérant n'établit pas ni même n'allègue qu'il aurait, lors de son entretien de réintégration, émis la moindre objection s'agissant de l'exercice des missions définies dans la lettre de mission du 22 novembre 2016. Au contraire, le directeur de la police municipale confirme que l'intéressé a accepté les missions et objectifs assignés se sentant capable de les exercer.

10. L'administration n'a aucunement l'obligation de réaffecter un fonctionnaire suspendu dans l'emploi détenu au moment où est intervenue la suspension mais simplement de lui garantir une affectation conforme à son statut.

11. En l'espèce, l'administration a affecté M. X. en qualité de chargé de mission auprès de la direction de la police municipale sur un poste comparable à celui qu'il occupait avant sa suspension. Le poste confié correspond effectivement aux compétences de l'agent et aux responsabilités de son grade telles que définies dans son statut particulier. Il bénéficie de la même rémunération et notamment de l'indemnité spéciale de fonction de 16 %. L'administration n'a donc entaché sa décision d'aucune erreur de droit.

12. M. X. soutient aussi que l'absence de réintégration à son poste initial constitue une sanction déguisée. Mais les motifs de la décision, ci-dessus analysés, ne révèlent pas l'intention d'infliger à l'intéressé une sanction déguisée. Ils résultent, ainsi qu'il a été dit, de la réorganisation des services de la police municipale et de la décision du jury de ne pas retenir la candidature de M. X. sur le poste auquel il postulait. Le moyen doit donc être écarté comme inopérant.

13. Le requérant se plaint, encore d'une réintégration tardive. Aux termes de l'article 82 de la délibération susvisée du 10 août 1994 : « 1. *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par le Maire. (...) 4. La situation du fonctionnaire suspendu en application de l'alinéa premier du*

présent article doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois à compter du jour où la décision a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de quatre mois, l'intéressé reçoit à nouveau son traitement. Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme ou d'une radiation du tableau d'avancement ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement. 5. Toutefois, lorsque le fonctionnaire est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive. ».

14. A la date de la décision attaquée, M. X. était l'objet de poursuites pénales et sa situation ne pouvait être définitivement réglée, la décision rendue par la juridiction saisie n'étant pas définitive, le moyen tiré d'une réintégration tardive ne peut être retenu.

15. Le requérant fait encore valoir que cette mutation d'office est constitutive d'un détournement de procédure et d'un détournement de pouvoir. Mais, ainsi qu'il a été dit, le requérant a accepté le poste qui lui était proposé. Il ne peut donc se plaindre d'avoir subi une mutation d'office et sa nomination en qualité de chargé de mission auprès de la direction de la police municipale n'est entachée ni de détournement de procédure ni de détournement de pouvoir.

16. M. X. soutient, par ailleurs, qu'il a été victime de harcèlement au sens de la loi de pays n° 2014-9 du 18 février 2014. En vertu de l'article 1^{er} de cette loi du pays : « *Les prescriptions de la présente loi du pays relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public s'appliquent à tous les agents employés au sein des services ou directions de la Nouvelle-Calédonie ou de ses institutions, des provinces, des communes ainsi que de leurs établissements publics, des syndicats mixtes et des établissements publics de coopération intercommunale, au titre des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie et des communes pour ces derniers et au titre des principes fondamentaux du droit du travail pour les agents de la Nouvelle-Calédonie et des communes qui relèvent du droit privé. / Tout agent exerçant ses fonctions dans le secteur public a droit à des relations et conditions de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. / Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit.* ». En vertu de l'article 8 de la même loi du pays : « *Sont constitutifs de harcèlement moral et interdits les agissements répétés à l'encontre d'une personne ayant pour objet une dégradation de ses 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.* ».

17. 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'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.

18. 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.

19. Pour démontrer la situation de harcèlement dont il se prétend victime, le requérant soutient que, malgré un dossier exemplaire, il a été écarté de ses fonctions, que l'administration lui a refusé le droit de donner des cours pour se changer les idées (sic), a bafoué le devoir de réserve en prenant partie pour Mme Y. lors de l'audience correctionnelle et que la protection fonctionnelle lui a été refusée.

20. Mais, l'attribution des fonctions confiées par la lettre de mission du 22 novembre 2016 et le refus qui lui aurait été opposé de donner des cours ne sont pas révélatrices d'un harcèlement.

21. Il ne ressort pas du jugement du tribunal correctionnel de Nouméa du 24 octobre 2016 que l'administration aurait adopté, à l'audience, une attitude bafouant le devoir de réserve et qui serait constitutive de harcèlement.

22. Par ailleurs, aux termes de l'article 10 de la délibération du 24 juillet 1990 susvisée : « *Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales... / La collectivité publique 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...* ». En application de l'article 26 de la loi du pays du 18 février 2014 susvisée : « *(...) Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité dont il dépend doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. / La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires ou les agents 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. / (...)* ».

23. Les dispositions précitées, qui sont relatives à un droit statutaire à protection qui découle des liens particuliers qui unissent une collectivité publique à ses agents, instituent en faveur des fonctionnaires ou des anciens fonctionnaires qui font l'objet de poursuites pénales une protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général ou si les faits en relation avec les poursuites ont le caractère d'une faute personnelle.

24. A cet égard, une faute commise par un fonctionnaire ou agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à l'agent, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service. L'autorité administrative se prononce au vu des éléments dont elle dispose à la date de sa décision en se fondant le cas échéant, d'une part, sur ceux recueillis dans le cadre de la procédure pénale, sans attendre l'issue de cette dernière ou de la procédure disciplinaire, ainsi que, d'autre part, sur les éléments objectifs postérieurs.

25. En l'espèce, la commune de Nouméa a refusé la protection accordée par l'administration dans le cadre des dispositions précitées de l'article 10 de la délibération du 24 juillet 1990 et de la loi du pays du 18 février 2014 en raison des éléments dont elle disposait sur la nature des faits reprochés à M. X.. L'administration a pu justement considérer que la faute reprochée au requérant était d'une particulière gravité et devait être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée. Ce refus n'est pas constitutif d'un harcèlement.

26. M. X. soutient encore que son dossier disciplinaire ne lui a pas été communiqué alors qu'il se voit traduit devant un conseil de discipline et n'a pas été en mesure de faire valoir ses droits à la défense. Mais la décision attaquée n'étant pas constitutive d'une sanction, le moyen soulevé est donc inopérant.

27 Enfin, la circonstance que le requérant a été placé en arrêt de travail pour dépression, pour regrettable qu'elle soit, est sans influence sur la légalité de la décision attaquée.

28. Il résulte de tout ce qui précède que M. X. n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêté n° 2016/3610 en date du 14 octobre 2016 relatif à l'affectation des agents du pôle opérationnel de la direction de la police municipale de Nouméa. Par voie de conséquence, ses conclusions injonctives ne peuvent qu'être rejetées.

Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

29. Aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation* ».

30. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de la commune de Nouméa, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, la somme que M. X. demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête susvisée est rejetée.