

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1400305

Mme X.

M. Schnoering
Rapporteur

M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public

Audience du 29 janvier 2015
Lecture du 19 février 2015

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la requête, enregistrée le 16 septembre 2014, présentée pour Mme X. demeurant (...), par Me de Raissac, avocat ; Mme X. demande au tribunal :

- d'annuler la décision de refus de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle en date du 26 juin 2014 ;

- de condamner le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à lui payer une somme de 200 000 francs CFP en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Mme X. fait valoir que :

- la décision est insuffisamment motivée ;
- la décision est entachée d'une erreur de droit : il est de jurisprudence constante que le harcèlement moral est de nature à ouvrir droit à la protection fonctionnelle ;
- son bureau a été transféré dans un conteneur sur un parking ;
- elle ne connaît aucune évolution depuis son entrée dans la fonction publique, malgré l'excellence de son parcours et de ses qualifications ;
- l'allocation forfaitaire fixée par l'arrêté du 15 septembre 2008 ne lui a pas été versée ;
- la preuve d'harcèlements répétés à son encontre aurait dû conduire la direction des ressources humaines à ordonner la réalisation d'une enquête interne et à lui allouer la protection fonctionnelle, conformément aux textes applicables en l'espèce ;

Vu, enregistré le 3 novembre 2014, le mémoire présenté pour la présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui conclut au rejet de la requête ;

Elle soutient que :

- le moyen tiré de l'insuffisante motivation ne peut qu'être écarté ;
- aucun des éléments produits n'est de nature à caractériser ni même à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ;
- le rejet de sa candidature à l'emploi de chef du secteur d'hygiène alimentaire-antenne de Nouméa- était parfaitement justifié ;
- son profil était inadapté à l'emploi de responsable du poste d'inspection aux frontières du Sivap ;
- la requérante ne peut utilement contester que le rejet de sa candidature n'a pas été motivé par des raisons étrangères à l'intérêt du service ;
- son allocation forfaitaire a été suspendue durant ses deux congés de maternité (en 2009 et 2012-2013) et, selon elle, depuis l'expiration de son second congé de maternité, soit le 18 janvier 2013 parce que cette allocation est versée aux fonctionnaires relevant du domaine d'activité de l'économie rurale astreints, par ordre, d'assurer la permanence des samedis, dimanches et jours fériés et chômés : durant son congé de maternité, Mme X. ne pouvait prétendre au bénéfice de cette allocation, ni au maintien de celle-ci, dans la mesure où elle n'assurait aucune permanence, par ailleurs, si le versement de ces allocations a pu être suspendu pendant une période déterminée, cette situation s'explique par le fait que l'intéressée n'a pas fourni toutes les pièces justificatives nécessaires au versement de ces indemnités, dans ces conditions, Mme X. ne peut utilement se prévaloir de sa propre turpitude ;
- à supposer que l'organigramme ne fasse pas mention de la qualité de « responsable » de Mme X., une telle omission ne peut être regardée autrement que comme une simple erreur de plume ;
- le fait que M. Y. ait accédé à des responsabilités plus rapidement qu'elle n'est aucunement de nature à démontrer que cette dernière serait victime d'une discrimination, dans la mesure où l'intéressé justifiait des qualités nécessaires pour accéder à un emploi de chef de section ;
- on ne voit pas en quoi le fait que la cellule « export » soit rattachée à la section dirigée par un fonctionnaire de catégorie A, constituerait pour la requérante, elle aussi fonctionnaire de catégorie A, une « rétrogradation à un niveau de cadre B » ;
- Mme X. s'indigne du fait qu'à la suite de la réorganisation de la Davar qui a eu lieu en 2013, son bureau a été transféré « dans un container situé sur le parking » mais cette situation ne concernait pas uniquement l'intéressée : deux autres personnes ont dû prendre place dans des conteneurs qui, au demeurant, étaient spécialement aménagés afin de permettre à leurs occupants de travailler dans des conditions normales ;
- dans une note du 11 mars 2013, Mme Campos a attiré l'attention de la directrice de la DRHFPNC sur le fait que l'intéressée avait enregistré les échanges qui avaient eu lieu à l'occasion de son entretien de recrutement : Mme X. ne peut maintenant, devant le tribunal de céans, se rétracter pour les besoins de sa cause, ni reprocher à Mme Campos d'avoir alerté la directrice de la DRHFPNC sur cet incident ;
- à supposer, comme le prétend finalement l'intéressée, que cet entretien n'ait pas fait l'objet d'un enregistrement, ses manœuvres consistant à laisser entendre le contraire à plusieurs personnes, afin, semble-t-il, d'avoir une influence sur le choix du recrutement, révèlent un comportement inapproprié de la part d'une personne souhaitant exercer des fonctions d'encadrement ;
- le poste de « chef de service adjoint et chef du pôle biosécurité » de la Davar a été attribué à M. Gimmat qui présentait toutes les qualités nécessaires pour occuper cet emploi ;
- la requérante n'apporte pas la preuve des mesures de rétorsion alléguées ;
- l'intéressée fait remarquer, dans un courrier électronique du 17 octobre 2013, que Mme Campos évoque l'éventualité de récupérer les missions qui lui sont normalement dévolues

mais, dans ce courriel, Mme Campos se limite à formuler de simples questions qui n'emportent aucune conséquence sur la situation de la requérante ;

- les affirmations de Mme X. selon lesquelles elle aurait été dénigrée lors de la réunion du 17 mars 2014 sont parfaitement infondées ;
- la lecture de messages électroniques montre que la requérante peut être impulsive ;
- la requérante occupe un emploi correspondant à son grade ;
- le rejet de la demande de protection fonctionnelle ne révèle aucune erreur de droit ;

Vu l'ordonnance en date du 4 novembre 2014 fixant la clôture d'instruction au 8 décembre 2014, en application de l'article R. 613-1 du code de justice administrative ;

Vu le mémoire, enregistré le 5 décembre 2014, présenté pour Mme X. par Me de Raissac, avocat, qui conclut aux mêmes fins par les mêmes moyens ;

Elle ajoute que :

- elle ignore en quoi les éléments qu'elle a transmis ne permettent pas de caractériser une situation de harcèlement moral ;
- l'administration ne démontre pas en quoi les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ;
- la candidature de M. Y. a été retenue alors qu'il n'a intégré le Sivap qu'en 2000 et ne connaissait nullement la spécialité des services vétérinaires ;
- la personne retenue pour occuper l'emploi de responsable du poste d'inspection aux frontières du Sivap était titulaire d'un BTS forestier d'un master en environnement obtenu en Nouvelle-Zélande, non homologué comme équivalent au diplôme d'ingénieur ;
- le déplacement d'un bureau partagé avec M. Y. vers un conteneur dit « de passage » faisant office de bureau et idéalement situé au milieu des docks a eu lieu en janvier 2013, elle fut la seule concernée par ce changement de local et, à ce jour, y est encore ;
- elle a toujours eu un comportement adapté ;
- l'épisode de l'entretien enregistré est un événement isolé, postérieur à toutes ses postulations ;
- une erreur de plume est parfaitement excusable dans un courriel adressé à 1H30 du matin ;
- le gouvernement se garde bien de mentionner l'existence de deux courriels d'excuse qu'elle a adressés à Mme Campos ;
- l'administration ne fournit aucune preuve de son attitude impulsive ;
- elle a vu sa santé physique et mentale se dégrader au fil des années en raison de ses conditions de travail ;

Vu la décision attaquée;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 modifiée et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014 relative aux conditions de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public ;

Vu la délibération n° 8 du 24 juillet 1990 portant droits et garanties des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la délibération n° 84 du 25 juillet 1990 relative au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre territorial de l'Economie Rurale ;

Vu le code de justice administrative dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 29 janvier 2015 :

- le rapport de M. Schnoering, rapporteur ;
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public ;
- et les observations de Me Dumet, de la SELARL Reuter - De Raissac, avocat de Mme X. ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

1. Considérant que Mme X., ingénieur, 2^{ème} grade, de la filière technique de la Nouvelle-Calédonie, affectée à la direction des affaires vétérinaires, alimentaires et rurales, soumet à la censure du tribunal la décision de refus en date du 26 juin 2014 du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de lui accorder la protection fonctionnelle prévue par l'article 10 de la délibération susvisée en date du 24 juillet 1990 ;

2. Considérant que la requérante soutient, en premier lieu, que la décision litigieuse serait insuffisamment motivée ; que la décision dont s'agit indique en réponse à un courrier en date du 20 mai 2014 adressé par le conseil de la requérante au directeur des affaires vétérinaires et alimentaires « *qu'après examen des faits et différents documents que vous avez portés à ma connaissance, aucune discrimination, ni harcèlement moral au sens de l'article 8 de 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 n'apparaît caractérisé.* » ;

3. Considérant que la requérante prétend ignorer en quoi les éléments qu'elle a transmis ne permettent pas de caractériser une situation de harcèlement moral ; qu'il est, toutefois, constant qu'au courrier susvisé du 20 mai 2014 sont annexées pas moins de 17 pièces qui ont été produites par Mme X. aux fins de démontrer la situation de harcèlement alléguée ; que la décision contestée est suffisamment motivée par la seule référence à l'examen des pièces du dossier produit le 20 mai dont il s'avère que les éléments n'ont pas emporté la conviction de l'administration ; qu'ainsi, la décision du 26 juin 2014 est suffisamment motivée en droit et en fait ;

4. Considérant, en second lieu, que Mme X. se plaint de ce que la décision litigieuse est entachée d'une erreur de droit, le harcèlement moral dont elle est victime étant de nature à lui ouvrir droit à la protection fonctionnelle ;

5. Considérant qu'en vertu de l'article 1^{er} de la loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014 : « *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. »

6. Considérant également qu'en application de l'article 7 du texte susvisé : « *La protection fonctionnelle assurée dans les conditions mentionnées à l'article 26 est applicable à l'ensemble des personnels mentionnés à l'article 1^{er} au titre des agissements ou des comportements portant atteinte aux droits énoncés à son second alinéa.* » et, qu'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.* » ;

7. Considérant qu'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 ; qu'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 ; que 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 ;

8. Considérant que, 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 ;

9. Considérant que pour démontrer la situation de harcèlement dont elle se prétend victime, la requérante soutient que sa carrière ne connaît aucune évolution depuis son entrée dans la fonction publique, malgré l'excellence de son parcours et de ses qualifications, que son bureau a été transféré dans un conteneur sur un parking et que la preuve d'harcèlements répétés à son encontre aurait dû conduire la direction des ressources humaines à ordonner la réalisation d'une enquête interne et à lui allouer la protection fonctionnelle, conformément aux textes applicables en l'espèce ;

10. Considérant que la circonstance que sa carrière n'ait connu aucune évolution depuis son entrée dans la fonction publique n'est, en elle-même, pas révélatrice d'un harcèlement ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les promotions de ses collègues à des postes qu'elle convoitait auraient été motivées par des raisons étrangères à l'intérêt du service ;

11. Considérant, par ailleurs, que la requérante se plaint du transfert de son bureau en janvier 2013 dans un conteneur dit « de passage » ; qu'à cet égard, il y a lieu de remarquer, d'une part, que ce local faisant office de bureau était spécialement aménagé afin de permettre à ses occupants de travailler dans des conditions normales et, d'autre part, que Mme X., inspecteur sanitaire, responsable de la cellule « export », se trouvait, par l'emplacement de ce local faisant office de bureau, idéalement située au milieu des docks, au contact des opérateurs, circonstance

favorisant l'inspection des marchandises avant l'exportation que son entretien annuel d'échange au titre de l'année 2013 mentionne au nombre de ses activités principales; qu'ainsi, l'attribution de ce local, dont le caractère opérationnel est avéré, n'est pas de nature à démontrer que la requérante serait victime d'une discrimination ;

12. Considérant que la requérante soutient encore que le versement de l'allocation forfaitaire qui lui a été accordée par arrêté du 15 septembre 2008 pris sur le fondement de la délibération n° 84 du 25 juillet 1990 a été suspendu durant ses deux congés de maternité et depuis l'expiration de son second congé de maternité ; qu'il est constant que si les fonctionnaires du statut particulier des personnels techniques de la Nouvelle-Calédonie relevant du domaine d'activité de l'économie rurale astreints par ordre d'assurer la permanence des samedis, dimanches et jours fériés et chômés bénéficient de cette allocation, celle-ci ne peut être versée si les permanences concernées n'ont pas été accomplies ; que, par suite la suspension du versement de l'allocation dont s'agit durant le congé de maternité de la requérante résulte de la simple mise en oeuvre des dispositions de la délibération susdite ;

13. Considérant, par ailleurs, que la requérante n'est pas fondée à se prévaloir d'usages dont elle ne démontre, au demeurant, pas l'existence, pour soutenir que l'administration devait lui payer l'allocation forfaitaire en cause sans qu'elle ait à fournir les pièces justificatives nécessaires à l'établissement et au versement de celle-ci ; que, par suite, l'administration n'a pas fait preuve, à l'égard de la requérante, en ayant eu, les exigences susdécrites, d'un comportement constitutif de harcèlement moral ;

14. Considérant, enfin, que Mme X. soutient que la preuve d'harcèlements répétés à son encontre aurait dû conduire la direction des ressources humaines à diligenter une enquête interne et à lui allouer la protection fonctionnelle, conformément aux textes applicables en l'espèce ; qu'il ne ressort toutefois pas de l'instruction que les agissements allégués, qui n'ont pas excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, peuvent être qualifiés de harcèlement au sens des dispositions précitées, les nombreuses pièces produites par la requérante établissant seulement que certaines situations dans lesquelles elle s'est trouvée l'ont affectée et l'ont conduite à des réactions un peu vives dont elle s'est, par la suite excusée ;

15. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les conclusions tendant à l'annulation de la décision lui refusant le bénéfice de la protection fonctionnelle en date du 26 juin 2014 ne peuvent qu'être rejetées ;

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

16. Considérant que le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie n'étant pas la partie perdante dans la présente instance, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'elle soit condamnée à verser à Mme X. la somme qu'elle demande au titre des irrépétibles ;

D E C I D E :

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