

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MONTPELLIER**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mme

-

Mme Houvenaghel
Rapporteur

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Montpellier

M. Charvin
Rapporteur public

(Sème chambre)

Audience du 14 février 2014
Lecture du 28 février 2014

36-07-10

C

Vu la requête, enregistrée le 16 mars 2012, présentée pour Mme,
demeurant au 3 rue Molière Lagravette à Carcassonne (11000), par MeReneaud;
Mme..... demande au tribunal :

1°) de condamner le Centre des monuments nationaux à la réparation du préjudice subi
suite à des agissements de harcèlement moral à hauteur de 30 000 euros ;

2°) de condamner le Centre des monuments nationaux à la réparation du préjudice subi
suite à des agissements de discrimination syndicale à hauteur de 10 000 euros ;

3°) de condamner le Centre des monuments nationaux à la réparation du préjudice subi
suite à la rupture fautive de son contrat de travail à hauteur de 39 994.06 euros ;

4°) de mettre à la charge du Centre des monuments nationaux une somme de 2 000 € sur
le fondement des dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que :

- elle a été victime de harcèlement moral, celui-ci se caractérise notamment par la répétition des agissements, par le manque de considération apporté au travail de guide conférencier et par une pression permanente à son encontre ;
- que la deuxième caractéristique du harcèlement tient aux conséquences préjudiciables emportées par la dégradation des conditions de travail résultant d'agissements répétés ;
- que, par un rapport en date du 5 août 2008, le médecin du travail a constaté que l'état de santé de tous les guides conférenciers qui avaient demandé à le rencontrer, était en train de s'altérer tant du point de vue physique que mental et a demandé la mise en place d'un bilan psychosocial ;

- que ce bilan demandé lors de la réunion du comité d'hygiène et de sécurité du 12 octobre 2008 n'a jamais été réalisé ;
- que par courrier en date du 25 septembre 2009 au directeur général du Centre des monuments nationaux elle a rappelé les conditions de travail insupportables dont elle était victime ; la troisième caractéristique du harcèlement découle du but poursuivi par les agissements répétés, elle a été poussée à la démission, le chef de service de la requérante lui a annoncé qu'il allait organiser un agrément de conférencier pour la remplacer et lui a proposé une réduction de son temps de travail de 110 heures à 40 heures par mois, l'agrément a eu lieu le 23 juin 2010 et une personne a été embauchée en qualité de guide conférencier en vue du remplacement progressif de la requérante, en arrêt maladie à cette période, elle produit des attestations qui indiquent qu'un agent l'a menacée avec son poing, qu'elle a subi des moqueries d'autres agents sur sa situation financière et son état de santé, et dénonçant le management de l'administrateur créateur de tensions, et dénonçant les difficultés rencontrées par les guides conférencier pour exercer leur métier ;
- elle a été victime de discrimination due à son statut de déléguée syndicale, un agent a commis des actes de discrimination à rencontre de son syndicat et de sa personne ;
- elle a été contrainte de démissionner le 6 août 2010, le contrat a donc été rompu aux torts de l'employeur, la rupture de contrat est en conséquence assimilable à un licenciement, et elle sollicite en conséquence l'indemnité de licenciement prévue par les articles 50 et suivants du décret numéro 88-585 du 6 mai 1988, elle est évaluée à 8827,56 € ; elle sollicite aussi l'indemnité compensatrice de congés annuels due dès lors que l'agent non titulaire n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, elle sollicite aussi à titre de réparation du préjudice subi une somme de 30 000 €, elle est actuellement sans emploi et perçoit une allocation de 931 € par mois, elle est très affectée sur le plan moral ;

Vu la mise en demeure adressée le 23 mai 2012 à Me SCP Lyon-Caen & Thiriez, en application de l'article R. 612-3 du code de justice administrative, et l'avis de réception de cette mise en demeure ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 25 juillet 2012, présenté pour le centre des monuments nationaux qui conclut au rejet de la requête et demande de mettre à la charge du requérant une somme de 5 000 € sur le fondement des dispositions de l'article L761-1 du code de justice administrative ;

Il soutient que l'ensemble des moyens soulevés par la requérante ne sont pas fondés ;

Vu le mémoire, enregistré le 17 décembre 2012, présenté pour Mmequi conclut aux mêmes fins par les mêmes moyens ;

Vu l'ordonnance en date du 19 décembre 2012 fixant la clôture d'instruction au 6 février 2013, en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative ;

Vu le mémoire, enregistré le 5 février 2013, présenté pour le centre des monuments nationaux qui conclut aux mêmes fins par les mêmes moyens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat;

N°1201273

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

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

entendu au cours de l'audience publique du 14 février 2014 :

- le rapport de Mme Houvenaghel ;
- et les conclusions de M Charvin, rapporteur public ;

1. Considérant que Mme, recrutée par contrat à durée indéterminée depuis le 1er janvier 2008, qui occupait les fonctions de guide conférencière dans la cité de Carcassonne au sein des services du Centre des monuments nationaux, a également été désignée, à compter du 1er janvier 2008, en qualité de déléguée syndicale CGT pour la région Languedoc-Roussillon et élue secrétaire de la section CGT Grand Sud ; qu'elle a démissionné de ses fonctions le 6 août 2010 ; que, par un courrier adressé le 16 décembre 2011 au Centre des monuments nationaux, elle a demandé réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis au titre du harcèlement moral, de la discrimination syndicale et de la rupture illégale de contrat ; que cette demande a fait l'objet d'une décision expresse de rejet du 16 février 2012 ; que Mme demande par la présente requête, la condamnation du Centre des monuments nationaux à la réparation de ces préjudices ;

En ce qui concerne le harcèlement moral :

2. Considérant qu'aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *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. / Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. / Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public » ; qu'aux termes de l'article 11 de cette loi : « *Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils**

dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. / (...) Ea 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. » ; qu'il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction ; que cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes ; que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires ; qu'en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile ;

3. Considérant que s'il résulte de l'instruction, que les conditions de travail quotidiennes des guides conférenciers, dont Mme faisait partie, avaient été rendues difficiles lors d'un changement à la direction du service, au point de susciter de la part du médecin de prévention, saisi par 8 salariés, un rapport le 5 août 2008, rappelant la note du ministère de la culture et de la communication du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral et demandant la réalisation d'un bilan psychosocial par un organisme extérieur ; cette circonstance dont il n'est établi ni qu'elle visait personnellement Mme, ni que cette dernière se serait trouvée parmi les 8 salariés entendus par le médecin du travail, n'est pas constitutive par elle-même d'une situation de harcèlement moral ; que les nombreuses attestations produites par la requérante sont peu circonstanciées et font référence à des faits imprécis mettant en cause indistinctement deux agents ayant adopté une attitude méprisante à son encontre et son supérieur hiérarchique ; qu'aucun élément n'établit, par ailleurs, que Mme a été empêchée d'exécuter ses missions ou professionnellement rabaissée par une diminution de ses responsabilités ; que le recrutement le 23 juin 2010, alors qu'elle était placée en arrêt maladie, d'une guide remplaçante n'établit pas par lui-même que son chef de service souhaitait l'obliger à quitter son poste ; que Mme n'établit pas non plus la matérialité de l'entretien téléphonique de juin 2013 au cours duquel son chef de service lui aurait indiqué devoir diminuer à son retour son temps de travail de 110 heures à 40 heures mensuelles ; que, par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle aurait été victime de harcèlement moral et à demander la condamnation du Centre des monuments nationaux à réparer le préjudice qu'elle estime avoir subi de ce fait ;

En ce qui concerne la discrimination syndicale :

4. Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de l'article 11 de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations : *«Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses (ou) de leur origine (...) »* ;

5. Considérant que, de manière générale, il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction ; que cette responsabilité doit, dès lors qu'il est

^ soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes ; que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires ; qu'en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile ;

6. Considérant qu'il ne résulte pas de l'instruction que les agissements dont se plaint Mmeauraient pour origine son engagement syndical ; que la circonstance que son supérieur hiérarchique a créé un autre syndicat et qu'un agent, de manière isolée et par des propos contestables, a critiqué son syndicat d'appartenance, ne permet pas d'établir qu'elle-même aurait, à titre personnel, subi une discrimination liée à son appartenance syndicale ; que, par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle aurait été victime de discrimination syndicale et à demander la condamnation du Centre des monuments nationaux à réparer le préjudice qu'elle estime avoir subi de ce fait ;

En ce qui concerne le licenciement sans cause réelle et sérieuse :

7, Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme a clairement exprimé sa volonté de démissionner le 6 août 2010 ; que, par suite, dans les circonstances de l'espèce, et en l'absence de toute situation avérée de harcèlement ou de discrimination à caractère syndical, cette démission ne saurait être requalifiée en licenciement ;

8. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les conclusions indemnitaires de Mme doivent être rejetées ;

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

9. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge du centre des monuments nationaux, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que Mme demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; qu'il n'y a pas lieu dans les circonstances de l'espèce, de faire application de ces dispositions et de mettre à la charge de Mme une somme au titre des frais exposés par le centre des monuments nationaux et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

N°1201273

6

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

Article 2 : Les conclusions du centre des monuments nationaux tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à Mmeet au Centre des monuments nationaux.

Délibéré après l'audience du 14 février 2014, à laquelle siégeaient :

Mme Bonmati, président,
M. Souteyrand, premier conseiller,
Mme Houvenaghel, premier conseiller,

Lu en audience publique le 28 février 2014.

Le rapporteur,

Signé

I. HOUVENAGHEL

Le président,

Signé D.

BONMATI

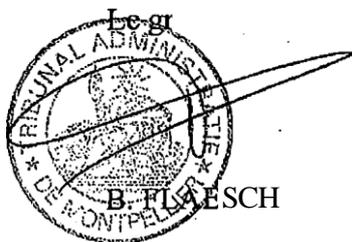
Le greffier,

Signé

B.FLAESCH

La République mande et ordonne au **ministre de la culture et la communication 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 conforme,
Montpellier, le 28 février 2014



•effier,