CAA Toulouse 30 juin 2026 n 24TL01204

Source : https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000054380602

Cour administrative d'appel de Toulouse, 2ème chambre, 30 juin 2026, n° 24TL01204 (inédit au recueil Lebon) - CETATEXT000054380602

Vu la procédure suivante : Procédures contentieuses antérieures : I. - Sous le n°2104369, Mme C... B... épouse A... a demandé au tribunal administratif de Toulouse d'ordonner, avant dire droit, une expertise médicale afin de déterminer l'ensemble des préjudices résultant des faits constitutifs de harcèlement moral et sexuel dont elle estime avoir été victime, d'annuler la décision implicite de rejet de sa demande indemnitaire préalable, de condamner le centre hospitalier universitaire de Toulouse à lui verser une somme totale de 39 473 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter de la date d'enregistrement de sa requête, en réparation des préjudices subis et de mettre à la charge du centre hospitalier universitaire de Toulouse la somme de 2 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. II. - Sous le n°2104371, Mme B... épouse A... a demandé au tribunal administratif de Toulouse d'annuler la décision implicite par laquelle directeur du centre hospitalier universitaire de Toulouse a rejeté sa demande de protection fonctionnelle, d'enjoindre au centre hospitalier universitaire de Toulouse de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle ou, à tout le moins, de réexaminer sa demande à ce titre, dans un délai d'un mois à compter de la notification du jugement, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, et de mettre à la charge du centre hospitalier universitaire de Toulouse la somme de 2 500 euros au titre de l'article L. 761- 1 du code de justice administrative. Par un jugement nos 2104369, 2104371 du 29 février 2024, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté ses demandes. Procédure devant la cour : Par une requête et un mémoire, enregistrés les 7 et 16 mai 2024, Mme B... épouse A..., représentée par Me Gutierrez, demande à la cour : 1°) d'annuler et de réformer ce jugement du tribunal administratif de Toulouse du 29 février 2024 ; 2°) d'annuler la décision par laquelle le directeur du centre hospitalier universitaire de Toulouse a implicitement rejeté sa demande de protection fonctionnelle ; 3°) de condamner le centre hospitalier universitaire de Toulouse à lui verser la somme totale de 39 473 euros en réparation des préjudices subis du fait du harcèlement moral et sexuel dont elle estime avoir été victime, assortie des intérêts au taux légal à compter du 21 juillet 2021 ; 4°) d'enjoindre au centre hospitalier universitaire de Toulouse de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle ou, à titre subsidiaire, de réexaminer sa demande dans un délai d'un mois, sous astreinte de 100 euros par jour de retard ; 5°) de mettre à la charge du centre hospitalier universitaire de Toulouse la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761- 1 du code de justice administrative. Elle soutient que : - elle a été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral et sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, ayant entraîné une dégradation de son état de santé ; - la responsabilité du centre hospitalier universitaire de Toulouse est également engagée car cet établissement a manqué à son obligation de sécurité ; - elle a subi un préjudice moral, qu'elle évalue à la somme de 30 000 euros ; - elle a subi une perte de revenus, dès lors que son traitement a été réduit durant ses arrêts maladie, pour un montant de 8 848 euros ; - elle a subi un préjudice matériel résultant des frais engagés pour ses séances de suivi psychologique, pour un montant de 1 225 euros ; - la décision implicite de refus de protection fonctionnelle méconnaît l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par un mémoire en défense, enregistré le 30 décembre 2024, le centre hospitalier universitaire de Toulouse, représenté par Me Sabatté, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de Mme B... épouse A... la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Il fait valoir qu'aucun des moyens soulevés par Mme B... épouse A... n'est fondé. Par une ordonnance du 18 mars 2025, la clôture d'instruction a été fixée au 24 avril 2025 à 12 heures. Vu les autres pièces des dossiers. 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 Mme Hélène Bentolila, conseillère, - les conclusions de Mme Michèle Torelli, rapporteure publique, - les observations de Me Gutierrez, représentant Mme B... épouse A..., et celles de Me Sabatté, représentant le centre hospitalier universitaire de Toulouse. Considérant ce qui suit : 1. Mme B... épouse A... a été recrutée

par le centre hospitalier universitaire de Toulouse (Haute-Garonne) à compter du 16 août 2017, au sein de l'institut de formation en pédicurie-podologie, en qualité de cadre de santé formatrice titulaire. S'estimant victime de harcèlement moral et sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, par un courrier du 25 mars 2021, réceptionné le 9 avril 2021, elle a adressé au centre hospitalier universitaire de Toulouse une demande de protection fonctionnelle ainsi qu'une demande indemnitaire préalable tendant à la réparation des préjudices subis du fait de cette situation. Ses demandes ont été implicitement rejetées. Elle relève appel du jugement du 29 février 2024 par lequel le tribunal administratif de Toulouse a rejeté ses demandes tendant à l'annulation de la décision implicite de rejet de sa demande de protection fonctionnelle et à la condamnation du centre hospitalier universitaire de Toulouse à lui verser la somme totale de 39 473 euros en réparation des préjudices subis du fait de la situation de harcèlement moral et sexuel dont elle s'estime victime. Sur le bien-fondé du jugement : En ce qui concerne les conclusions indemnitaires : S'agissant du harcèlement sexuel : 2. Aux termes de l'article L. 133-1 du code général de la fonction publique : " Aucun agent public ne doit subir les faits : / 1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; / 2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. " 3. Mme B... épouse A... soutient que son supérieur hiérarchique, M. ..., ..., a régulièrement tenu à son égard des propos déplacés, à connotation sexuelle, qui l'ont placée dans une situation humiliante. Toutefois, s'il résulte de l'instruction que l'intéressé a de manière répétée tenu de tels propos à l'égard d'étudiantes ou de collègues, pour lesquels il s'est vu infliger un blâme le 4 novembre 2020, ces propos ne sont pas de nature à caractériser l'existence d'une situation de harcèlement sexuel à l'égard de Mme B... épouse A.... De plus, les propos à connotation sexuelle adressés à Mme B... épouse A..., consistant en deux remarques, bien que très déplacées, dont une ne la concernait pas, ne présentent pas de caractère répété, de sorte que le harcèlement sexuel dont elle s'estime victime n'est pas caractérisé en l'espèce. Dès lors, la responsabilité du centre hospitalier universitaire de Toulouse ne saurait être engagée à ce titre. S'agissant du harcèlement moral : 4. Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions ont été reprises en substance aux articles L. 133-2 et L. 133-3 du code général de la fonction publique : " 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 (...) " 5. 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. 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. 6. En l'espèce, Mme B... épouse A... soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, M. .... 7. Tout d'abord, Mme B... épouse A... soutient que M. ... a répondu tardivement à sa demande de congés présentée en vue de suivre sur son temps personnel une formation de master 2, en partie à distance. Toutefois, elle n'établit pas la date à laquelle elle aurait formulé sa demande, ni au demeurant l'objet précis de sa demande. Le message qu'elle produit, en date du 3 septembre 2018, par lequel M. ... lui a demandé en des termes très cordiaux de lui transmettre des informations, notamment quant au nombre de jours de congés à poser, relève de l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique. Au surplus, ainsi que le fait valoir le centre hospitalier universitaire de Toulouse, il ne s'est pas opposé à ce

que Mme B... épouse A... suive cette formation. Par ailleurs, il ne résulte pas de l'instruction que M. ..., qui a autorisé une autre agente à suivre une formation, aurait cherché à créer un clivage au sein de son équipe. 8. Mme B... épouse A... soutient aussi qu'après qu'elle a annoncé sa grossesse début avril 2019, son supérieur hiérarchique a voulu la positionner sur des activités cliniques contre-indiquées aux femmes enceintes. Toutefois, la seule production d'une fiche de visite médicale du médecin du travail établie le 24 avril 2019 après une visite à sa demande, mentionnant qu'elle est apte à ses fonctions avec des restrictions, ne saurait permettre d'établir que M. ... aurait voulu lui attribuer des missions incompatibles avec son état de santé. En outre, si elle soutient que l'entretien annuel qui s'est tenu le 16 avril 2019, quelques jours après l'annonce de sa grossesse, a été particulièrement tendu, elle n'apporte aucun commencement de preuve permettant d'établir ses allégations. La seule circonstance selon laquelle pour un des critères d'évaluation, à savoir celui relatif au " sens de l'autorité ", sa note a diminué, passant de 3,75 à 3,50, relève de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique dont disposait M. ... et au demeurant, il résulte de l'instruction que la note globale attribuée à Mme B... épouse A... pour cette année, fixée à 18,75, est supérieure à celle de l'année 2018, fixée à 18,50, sans que puisse être utilement invoquée la circonstance selon laquelle l'augmentation de sa note serait due à un rattrapage en raison d'une notation plus sévère lorsqu'elle était affectée au centre hospitalier universitaire de Bordeaux. 9. En outre, l'appelante soutient que son supérieur hiérarchique n'a pas répondu à ses sollicitations pour organiser les modalités de sa reprise d'activité à son retour de congé de maternité, en février 2020. Toutefois, si ses sollicitations ont débuté dès le mois de mai 2019, alors qu'elle n'a repris ses fonctions qu'en février 2020, il résulte de l'instruction, et en particulier des échanges de courriels réguliers qu'elle avait à ce sujet avec M. ..., que ce dernier a répondu à ses interrogations, selon les informations dont il disposait au moment où il répondait. C'est ainsi qu'il lui a apporté en décembre 2019, lorsqu'il a connu les contraintes de l'ensemble du service, une réponse lui permettant de prendre ses dispositions. 10. Par ailleurs, Mme B... épouse A... soutient que lorsqu'elle a repris ses fonctions en février 2020, son bureau avait été relégué dans un coin de la pièce qu'elle occupait, était jonché d'objets, que sa chaise de bureau avait disparu, ou encore qu'elle ne disposait plus d'un accès à internet. Toutefois, ainsi que le fait valoir le centre hospitalier universitaire de Toulouse sans être contredit par l'appelante, le bureau de Mme B... épouse A... a durant son absence, de mai 2019 à février 2020, été légèrement décalé car une nouvelle formatrice ayant pris ses fonctions pendant cette période s'est installée dans cette pièce, que Mme B... épouse A... partageait déjà avec une collègue. Au retour de Mme B... épouse A..., trois agentes ont ainsi partagé le même bureau et si celui-ci ne disposait que de deux connexions internet, l'appelante n'établit pas qu'elle aurait été privée d'une telle connexion. De plus, ainsi que le fait valoir le centre hospitalier universitaire, cette situation était seulement transitoire, Mme B... épouse A... s'étant dans le courant de l'été 2020 vu attribuer un autre bureau. Si elle soutient que son nouveau bureau était situé dans l'autre bâtiment de l'institut de formation, éloigné de l'équipe et des étudiants, la mettant ainsi à l'écart, elle ne produit aucun élément à ce titre. En outre, l'attribution des bureaux relève de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique dont disposait M. .... 11. L'appelante soutient également qu'à son retour de congé de maternité, en février 2020, son poste a été vidé de toute substance. Si, à ce titre, elle soutient que des tâches de secrétariat lui ont été attribuées durant toute la semaine de reprise de ses fonctions, il ressort du courriel de M. ... en date du 7 février 2020 que la mission principale lui ayant été confiée durant cette semaine était d'encadrer les rattrapages de formation clinique, et que seulement sur le reste de son temps, elle devait classer des copies d'examen dans des classeurs ou les photocopier. De plus, ainsi que le précise clairement ce courriel, M. ... a confié ces tâches à Mme B... épouse A... dans l'attente de son propre retour de congés, la semaine suivante, en précisant qu'il lui expliquerait à son retour les changements ayant eu lieu durant son congé de maternité. Par ailleurs, si Mme B... épouse A... soutient ne plus s'être vu confier de missions prévues par sa fiche de poste à compter de son retour de congé de maternité, il résulte de l'instruction que compte tenu de la charge de travail trop importante dont s'étaient plaints les formateurs au cours des années précédentes, le responsable pédagogique a mis en place, à la rentrée 2019, des " contrats de délégation " qui, discutés et conclus avec chaque formateur, avaient pour objet de répartir les tâches de manière plus claire et plus efficace. Mme B... épouse A..., qui revenait en cours d'année scolaire après une absence prolongée et des contraintes horaires particulières, n'établit pas que les missions qui lui ont été confiées à son retour n'auraient pas été

conformes aux termes du contrat de délégation conclu à sa reprise de service. De plus, si l'activité de Mme B... épouse A..., qui avait pour mission principale de s'occuper des stages des étudiants, s'est trouvée diminué du fait du confinement ayant débuté en mars 2020 en raison de l'épidémie de Covid-19, cette circonstance n'est pas imputable à son supérieur hiérarchique. En outre, elle ne conteste pas la circonstance selon laquelle dès la rentrée scolaire de septembre 2020, elle s'est vu proposer des missions d'encadrement clinique et d'enseignement, qu'elle n'a toutefois pas pu prendre en charge dès lors qu'elle a été placée en arrêt de maladie du 14 octobre 2020 au 31 juillet 2021. 12. L'appelante se prévaut également de la circonstance selon laquelle son supérieur hiérarchique a refusé qu'elle bénéficie gratuitement d'un soin de pédicure en janvier 2020, durant son congé de maternité. Toutefois, si elle soutient qu'une telle pratique était courante, elle n'apporte aucun élément de nature à l'établir et ainsi que le fait valoir le centre hospitalier en défense, elle ne disposait d'aucun droit à bénéficier de cet avantage. 13. Si Mme B... épouse A... soutient en outre que M. ... a interrogé le conseil régional de l'ordre des pédicures-podologues d'Occitanie pour savoir si elle exerçait son activité bénévole de trésorière durant son congé de maladie, le courrier du 9 décembre 2020 qu'elle produit, par lequel la directrice adjointe des ressources humaines du centre hospitalier universitaire de Toulouse lui a demandé de préciser si elle avait demandé un cumul d'emplois et si elle exerçait cette activité bénévolement, ne permet pas d'établir une telle immixtion de son supérieur hiérarchique dans ses activités extra-professionnelles. 14. Par ailleurs, la circonstance selon laquelle le directeur de l'institut de formation aurait imposé à M. ... la présence de Mme B... épouse A... à un jury de sélection, puis que ce dernier aurait pris la parole devant l'ensemble des membres du jury pour indiquer que l'un de ses membres lui avait été imposé, n'est pas établie. 15. Enfin, si Mme B... épouse A... se prévaut de la circonstance selon laquelle l'inspection du travail a effectué un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale en juillet 2021 concernant le comportement de M. ... au sein de l'institut de formation, potentiellement constitutif de harcèlement moral et sexuel, ainsi que la plainte pénale qu'elle a déposée dans le cadre de cette procédure, il résulte de l'instruction que cette procédure a été classée sans suite en novembre 2022 car les infractions étaient insuffisamment caractérisées. 16. Ainsi, les éléments dont se prévaut Mme B... épouse A..., pris isolément ou dans leur ensemble, ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Par suite, et bien qu'il résulte de l'instruction que l'intéressée a souffert d'un syndrome anxiodépressif, en l'absence de harcèlement moral, la requérante n'est pas fondée à rechercher la responsabilité du centre hospitalier universitaire de Toulouse à raison de ce harcèlement moral ou de son inaction pour mettre fin à une telle situation. S'agissant de la méconnaissance de l'obligation de sécurité : 17. Dès lors que l'appelante reprend dans les mêmes termes et sans critique utile du jugement qu'elle attaque le moyen tiré de ce que la responsabilité du centre hospitalier universitaire de Toulouse serait engagée en raison de son manquement à l'obligation de sécurité vis-à-vis de ses agents, ce moyens doit être écarté par adoption des motifs retenus à bon droit par les premiers juges aux points 10 à 12 du jugement attaqué. En ce qui concerne les conclusions à fin d'annulation : 18. Aux termes de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, alors en vigueur : " I.- A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire. / (...) / IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. " 19. 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. 20. Si Mme B... épouse A... soutient que la décision implicite par laquelle sa demande de protection fonctionnelle a été rejetée méconnaît les dispositions précitées compte tenu du harcèlement moral et sexuel dont elle a été victime, eu égard à ce qui a été dit précédemment, ce moyen doit être écarté. 21. Il résulte de ce qui précède que Mme B... épouse A... n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté sa demande. Sur les frais liés au litige : 22. 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 hospitalier universitaire de Toulouse, qui n'a pas la qualité de partie perdante dans la présente instance, la somme que Mme B... épouse A... demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. 23. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions présentées par le centre hospitalier universitaire de Toulouse sur le fondement des mêmes dispositions. D E C I D E : Article 1er : La requête de Mme B... épouse A... est rejetée. Article 2 : Les conclusions présentées par le centre hospitalier universitaire de Toulouse au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées. Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à Mme C... B... épouse A... et au centre hospitalier universitaire de Toulouse. Délibéré après l'audience du 16 juin 2026, à laquelle siégeaient : M. Massin, président, Mme Teuly-Desportes, présidente-assesseure, Mme Bentolila, conseillère. Rendu public par mise à disposition au greffe le 30 juin 2026. La rapporteure, H. Bentolila Le président, O. MassinLa greffière, M-M. Maillat La République mande et ordonne à la ministre de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées, en ce qui la 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 du présent arrêt. 2 N° 24TL01204