

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE PARIS**

N° 1913694/5-1

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mme X

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Marchand
Rapporteure

Le tribunal administratif de Paris

Mme Lambrecq
Rapporteure publique

(5^{ème} Section – 1^{ère} Chambre)

Audience du 7 juillet 2022
Décision du 13 juillet 2022

36-09-04

C

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 26 juin 2019 et le 27 mai 2020, Mme X, représentée par Me Achour, demande au tribunal :

1°) d'annuler l'arrêté du 9 avril 2019 par lequel le ministre de l'intérieur a prononcé à son encontre la sanction du déplacement d'office ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- l'arrêté attaqué est entaché d'incompétence de l'auteur de l'acte ;
- il est insuffisamment motivé ;
- il est entaché de vices de procédure tirés de l'absence de communication de l'intégralité de son dossier et de l'absence de saisine du conseil de discipline dans un délai raisonnable ;
- il est entaché d'inexactitude matérielle des faits ;
- il est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

Par un mémoire en défense, enregistré le 1^{er} septembre 2020, le ministre de l'intérieur conclut au rejet de la requête.

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

La Défenseure des droits, en application des dispositions de l'article 33 de la loi organique du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, a présenté des observations, enregistrées le 22 octobre 2020.

Par ordonnance du 2 juillet 2021, la clôture d'instruction a été fixée au 26 juillet 2021.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, notamment son article 33 ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n° 84-57 du 11 janvier 1984 ;
- le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 ;
- 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 Marchand,
- les conclusions de Mme Lambrecq, rapporteure publique,
- et les observations de Me Achour, représentant Mme X

Considérant ce qui suit :

1. Par décision du 9 avril 2019, le ministre de l'intérieur a prononcé à l'encontre de Mme X , adjointe administrative principale de 1^{ère} classe alors affectée à la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, la sanction du déplacement d'office. Mme X demande au tribunal l'annulation de cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. En premier lieu, aux termes de l'article 1^{er} du décret du 27 juillet 2005 : « *A compter du jour suivant la publication au Journal officiel de la République française de l'acte les nommant dans leurs fonctions ou à compter du jour où cet acte prend effet, si ce jour est postérieur, peuvent signer, au nom du ministre ou du secrétaire d'Etat et par délégation, l'ensemble des actes, à l'exception des décrets, relatifs aux affaires des services placés sous leur autorité : / 1° (...) directeurs d'administration centrale (...)* ».

3. L'arrêté du 9 avril 2019 a été signé par M. W , nommé par un décret du 24 décembre 2015 publié au Journal officiel de la République française le 26 décembre suivant, directeur des ressources humaines. En application des dispositions précitées de l'article 1^{er} du décret du 27 juillet 2005, M. W du fait de sa qualité de directeur d'administration, était compétent pour signer la décision attaquée qui entrait dans le champ des attributions de la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur. Par suite, le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte doit être écarté.

4. En second lieu, en application de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, alors applicable, la décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Il ressort des termes mêmes de l'arrêté litigieux que celui-ci comporte l'énoncé des considérations de droit et

de fait qui en constitue le fondement. Il indique en particulier que Mme X a fait l'objet d'une condamnation du tribunal de grande instance de Z le 25 octobre 2018 pour dénonciation calomnieuse et qu'aucun témoignage dans le cadre de l'enquête judiciaire ne viendrait corroborer les allégations de la requérante. Il s'ensuit que le moyen tiré du défaut de motivation doit être écarté.

5. En troisième lieu, aux termes de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 : « *Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix.* »

6. Mme X, soutient qu'elle n'a pas été destinataire du rapport social sollicité par l'administration dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il ressort des pièces du dossier que ce rapport, qui se borne à retracer les ressources et les charges de la requérante, ne contenait la mention d'aucun fait ni d'aucun élément de l'affaire qui n'aurait pas figuré dans le dossier administratif dont l'intéressée avait reçu communication. Par suite, le moyen tiré de ce vice de procédure doit être écarté.

7. En quatrième lieu, la circonstance, à la supposer établie, que l'administration n'aurait pas saisi sans délai le conseil de discipline ainsi que le prévoient les dispositions de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les mesures de suspension est sans incidence sur la légalité de l'arrêté prononçant la sanction de déplacement d'office et qui s'apprécie à la date à laquelle il a été pris.

8. En cinquième lieu, d'une part, aux termes de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 : « (...) / *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race (...)* / *Aucune mesure concernant notamment (...) la discipline (...)* : 1° *Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ; (...)* 3° *Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.* ». En application de l'article 3 de la loi du 27 mai 2008 : « *Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.* ».

9. D'autre part, 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 rémunération, la formation, l'évaluation, 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* ».

10. Enfin, aux termes de l'article 29 de cette loi : « *Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ». Aux termes de l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 : « *Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. / Premier groupe : / - l'avertissement ; / - le blâme. / Deuxième groupe : / - la radiation du tableau d'avancement ; / - l'abaissement d'échelon ; / - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ; / - le déplacement d'office* ».

11. En vertu de ces dispositions combinées, les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral et de discrimination dont ils sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques notamment l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression. Lorsque le juge est saisi d'une contestation de la sanction infligée à un fonctionnaire à raison de cette dénonciation, il lui appartient, pour apprécier l'existence d'un manquement à ses obligations déontologiques et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, de prendre en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime ainsi que les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation.

12. Il est reproché à Mme X des faits de dénonciation calomnieuse envers sa hiérarchie en particulier une dénonciation de faits de discrimination raciale de la part du chef adjoint de la mission des relations internationales, M. A, et de harcèlement moral de la part du chef de cette mission, M. Y, pour lesquels la requérante a été reconnue coupable par un jugement du 25 octobre 2018 du tribunal de grande instance de Z, confirmé par un arrêt du 4 février 2022 de la cour d'appel de Z et contre lequel Mme X a introduit un pourvoi.

13. D'une part, il ressort des pièces du dossier que Mme X a informé le 18 septembre 2017 le sous-directeur adjoint puis la sous-directrice de la sous-direction des affaires internationales et des relations stratégiques de ce qu'elle ne pouvait admettre le comportement de M. A, de « ne pas accepter une personne car elle a des origines magrébines ». Ce SMS a été envoyé après que Mme X avait été informée le 15 septembre 2018 par téléphone par une collègue vacataire d'une difficulté dans l'accueil d'une stagiaire que la requérante avait interprété comme révélant une discrimination de la part de M. A en raison des origines de la nouvelle stagiaire. Or, il ressort de l'enquête judiciaire que la vacataire ayant rapporté les faits à Mme X n'a évoqué, lors de son audition, aucune attitude discriminatoire de la part de M. A. Elle a indiqué que l'accueil « un peu sec » réservé à la nouvelle arrivante était en réalité lié à un problème de communication entre services et que M. A n'avait pas été informé que cet accueil lui incombait. Elle attribuait la dénonciation de Mme X à un manque d'objectivité de la part de cette dernière et la requérante a d'ailleurs admis lors du conseil de discipline avoir extrapolé les faits dénoncés. En outre, si Mme X soutient qu'elle était confortée dans son interprétation par le fait que le sous-directeur adjoint imputait la réaction de M. A à du racisme, celui-ci nie avoir tenu de tel propos. Ainsi, aucune des pièces du dossier ne peut faire présumer l'existence des agissements discriminatoires allégués par Mme X. S'il ressort de l'enquête administrative que M. A a pu avoir un comportement répréhensible en manquant de retenue dans ses propos eu égard notamment à son expérience de coopération sur le continent africain et n'a pas su adapter son comportement à son nouvel environnement professionnel, il ressort toutefois des pièces du dossier qu'aucun des propos allégués par la requérante n'ont été confirmés lors des enquêtes judiciaire et administrative. Il ne ressort pas davantage des pièces du dossier que Mme X

s'est tenue, lors de sa dénonciation, aux éléments factuels permettant de caractériser un comportement discriminatoire de M. F. envers elle ou envers tout autre fonctionnaire de la sous-direction et alors que la dénonciation est intervenue dans un contexte d'animosité entre elle et M. F. Dans ces conditions, et nonobstant l'avis du Défenseur des droits, Mme X. ne peut être regardée comme ayant dénoncé de bonne foi les agissements de M. F. et, ce faisant, doit être regardée comme ayant manqué à ses obligations de loyauté envers sa hiérarchie.

14. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que Mme X. a dénoncé des faits de harcèlement moral de la part du chef de la mission des relations internationales, M. Y., lors de son entretien avec la sous-directrice de son service le 25 septembre 2017. Cette dénonciation est intervenue après que Mme X. avait déposé la veille une main courante à l'encontre de M. Y. pour « début de harcèlement moral ». En se bornant à soutenir qu'elle n'a pas méconnu ses obligations de loyauté et d'obéissance, Mme X. n'apporte au soutien de ses allégations aucun élément permettant de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard de la part de M. Y. Il ressort en outre des pièces du dossier que Mme X. n'a produit aucun élément, tant dans le cadre de l'enquête judiciaire que de l'enquête administrative, permettant de faire présumer l'existence d'un harcèlement sexuel ou moral. S'il ressort des pièces du dossier que l'arrivée de M. Y. a eu pour effet une réorganisation du service dans laquelle Mme X. n'a pu trouver sa place, la réalité du comportement allégué de M. Y. ne ressort d'aucune pièce du dossier. En revanche, par ses agissements, Mme X. a instauré un climat délétère au sein de la MRI. Eu égard aux circonstances dans lesquelles les accusations de Mme X. ont été portées à l'encontre de M. Y., l'intention de la requérante de lui nuire doit être regardée comme étant établie. Dans ces conditions, Mme X. doit être regardée comme ayant dénoncé, de mauvaise foi, les faits de harcèlement moral de la part de M. Y. et ayant ainsi manqué à ses obligations de loyauté et d'obéissance envers son supérieur hiérarchique. Ce manquement justifie, à lui seul et en dépit des excellentes évaluations de Mme X., le prononcé de la sanction de déplacement d'office.

15. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation doivent être rejetées ainsi que, par voie de conséquence, les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

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

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à Mme X et au ministre de l'intérieur.

Copie en sera adressée pour information à la Défenseure des droits.

Délibéré après l'audience du 7 juillet 2022, à laquelle siégeaient :

Mme Riou, présidente,
Mme Laforêt, première conseillère,
Mme Marchand, première conseillère,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 13 juillet 2022.

La rapporteure,

La présidente,

A. Marchand

C. Riou

La greffière,

V. Lagrède

La République mande et ordonne au ministre de l'intérieur 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.