

 République Française. Liberté, Égalité, Fraternité. [Accueil Légifrance.fr - le service public de la diffusion du droit](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000052380203)**CAA de PARIS, 2ème chambre, 08/10/2025, 24PA02591, Inédit au recueil Lebon****CAA de PARIS - 2ème chambre****Lecture du mercredi 08 octobre 2025**

N° 24PA02591

Inédit au recueil Lebon

Président
Mme VIDALRapporteur public
M. PERROYRapporteur
Mme Anne BREILLONAvocat(s)
LE CORRE**Texte intégral****RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

Mme C... D... née A..., a demandé au tribunal administratif de Melun de condamner le ministre de l'intérieur et de l'outre-mer à lui verser la somme de 107 329,41 euros, assortie des intérêts au taux légal, en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis pour des faits de harcèlement moral et de discrimination.

Par un jugement no 2006693/6 du 30 avril 2024, le tribunal administratif de Melun a rejeté sa demande.

Procédure devant la cour :

Par une requête et un mémoire enregistrés les 16 juin 2024 et 10 février 2025, Mme D... née A..., représentée par Me D..., demande à la cour :

1°) d'annuler le jugement no 2006693/6 du 30 avril 2024 du tribunal administratif de Melun ;

2°) de condamner l'Etat à lui verser la somme totale de 107 329,41 euros, au titre des préjudices qu'elle estime avoir subis, assortie des intérêts au taux légal à compter du 14 avril 2020 et de leur capitalisation ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 4 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- le jugement attaqué est irrégulier dès lors qu'il a analysé le mémoire en défense enregistré postérieurement à la clôture d'instruction ;
- il est également irrégulier au motif qu'il est fondé sur les écritures du mémoire en défense occultant les écritures de la requérante démontrant ainsi une absence d'objectivité ;
- le jugement attaqué comporte des erreurs d'appréciation et une mauvaise compréhension des pièces du dossier ;
- elle a subi des faits discriminatoires à raison de son handicap ainsi que des faits de harcèlement moral qui engagent la responsabilité du ministre de l'intérieur ;
- la discrimination et le harcèlement moral dont elle a été victime lui ont causé un préjudice patrimonial, économique et

financier de 5 776,47 euros, un préjudice résultant de troubles dans ses conditions d'existence de 11 552,94 euros, un préjudice résultant de son déficit fonctionnel permanent de 20 000 euros, un préjudice d'agrément de 15 000 euros, un préjudice moral de 20 000 euros, un préjudice lié au refus de l'effectivité de l'obligation de sécurité de résultat de 20 000 euros et un préjudice sexuel de 15 000 euros.

Par un mémoire en défense enregistré le 17 janvier 2025, le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens soulevés dans la requête ne sont pas fondés.

Par une ordonnance du 11 février 2025, la clôture d'instruction a été fixée au 27 février 2025.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 modifiée ;
- le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- 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 Breillon,
- les conclusions de M. Perroy, rapporteur public,
- et les observations de Me D..., représentant Mme D... née A....

Considérant ce qui suit :

1. Mme C... D... née A..., a intégré les cadres de la fonction publique, à compter du 1er septembre 2001, en qualité d'adjointe administrative de la police nationale. A compter du mois de novembre 2006, elle a été affectée au ministère de la défense en qualité de secrétaire administrative de classe normale. Puis, en 2013, elle a été intégrée dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer, en qualité de secrétaire administrative de classe normale (catégorie B) après y avoir été détachée une année. En 2015, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées lui a reconnu la qualité de travailleur handicapé pour une durée de 5 ans. A compter du 1er juin 2017, elle a été recrutée sur un poste de chef de l'unité des affaires générales au sein de la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN). Le 24 juillet 2019, elle a demandé à bénéficier de deux jours de télétravail, demande qui a été transmise au service juridique du ministère. Le 26 septembre 2019, elle a chuté sur son lieu de travail, chute qui n'a pas été reconnue comme un accident de service. A compter du 30 septembre 2019, elle a été placée en congé maladie. Le 1er janvier 2020, elle a été promue secrétaire administrative de classe supérieure. Le 31 mars 2020, elle a présenté une demande indemnitaire préalable sollicitant le versement d'un montant de 107 329,41 euros au titre des préjudices qu'elle estime avoir subis pour des faits de harcèlement moral et de discrimination à raison de son handicap. Une décision implicite de rejet est née le 24 août 2020. Par la présente requête, Mme D... née A... relève appel du jugement du tribunal administratif de Melun qui a rejeté sa demande tendant à la condamnation du ministre de l'intérieur et de l'outre-mer à lui verser la somme de 107 329,41 euros, assortie des intérêts au taux légal, en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis pour des faits de harcèlement moral et de discrimination.

Sur la régularité du jugement attaqué :

2. En premier lieu, aux termes de l'article R. 613-4 du code de justice administrative : " Le président de la formation de jugement peut rouvrir l'instruction par une décision qui n'est pas motivée et ne peut faire l'objet d'aucun recours. Cette décision est notifiée dans les mêmes formes que l'ordonnance de clôture. (...) Les mémoires qui auraient été produits pendant la période comprise entre la clôture et la réouverture de l'instruction sont communiqués aux parties. "

3. En application des dispositions précitées, le juge administratif a toujours la faculté de rouvrir l'instruction, qu'il dirige, lorsqu'il est saisi d'une production postérieure à la clôture de celle-ci. En l'espèce, par une ordonnance du 10 février 2023, le président de la formation de jugement a rouvert l'instruction après réception du mémoire en défense enregistré le 6 février 2023 afin de permettre à la requérante de produire, le cas échéant, un mémoire en réplique. Par suite, l'appelante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le jugement attaqué a analysé le mémoire en défense après la clôture d'instruction fixée initialement au 26 octobre 2022, celle-ci ayant été rouverte. Le moyen doit donc être écarté.

4. En second lieu, Mme D... née A... soutient que le jugement attaqué est irrégulier au motif qu'il est fondé sur les écritures du mémoire en défense et ne tient pas compte de ses écritures, démontrant ainsi une absence d'objectivité. Toutefois, les motifs du jugement, lesquels analysent les moyens de la requérante sans omission, attestent que les écritures produites par cette dernière ont été prises en considération. En outre, le juge n'est pas tenu de répondre à tous les arguments développés à l'appui d'un moyen. Par suite, le jugement attaqué n'est pas entaché de partialité.

5. En dernier lieu, eu égard à l'office du juge d'appel, qui est appelé à statuer, d'une part, sur la régularité de la décision des premiers juges et, d'autre part, sur le litige qui a été porté devant eux, l'appelante ne peut utilement soutenir, indépendamment de la discussion du bien-fondé de la solution apportée au litige, que le tribunal administratif aurait entaché son jugement d'erreurs d'appréciation et mauvaise compréhension des pièces du dossier.

Sur le bien-fondé de la demande indemnitaire :

En ce qui concerne la discrimination à raison d'un handicap :

6. D'une part, aux termes de l'article 6 de la loi susvisée du 13 juillet 1983 alors en vigueur : " La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. / 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 ou de grossesse, 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. / Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions (...) ".

7. D'autre part, aux termes de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 modifiée : " Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de (...) son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, (...) / Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. Enfin, l'article 4 de cette loi dispose que : " Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. / Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse. ".

8. 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. 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 la valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes. 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. 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. En cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

9. Premièrement, aux termes de l'article 5 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature : " L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. (...) Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. (...) ".

10. Mme D... née A... soutient que le refus de lui octroyer deux jours de télétravail par semaine constitue une mesure discriminatoire à raison de son handicap dès lors qu'elle bénéficie de préconisations du médecin de prévention. Toutefois, il ressort des dispositions précitées qu'il n'y a aucun droit au bénéfice de jours de télétravail. En l'espèce, le refus est motivé par les caractéristiques de son poste, lequel comporte une dimension managériale prépondérante avec l'encadrement de six agents et nécessite ainsi la présence du chef d'unité sur le lieu de travail. L'intéressée ne saurait opposer la circonstance que l'une de ses collègues aurait obtenu l'autorisation de télétravail dès lors qu'elle n'établit pas que celle-ci occupait un poste identique au sien. En outre, le fait qu'eu égard aux préconisations de la médecine de prévention, sa demande de télétravail a été transmise à la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN), puis au Haut fonctionnaire du handicap attestent que sa demande a fait l'objet d'un examen attentif et n'a pas été rejetée en raison de son handicap. Au demeurant, l'autorité compétente pour statuer sur une demande de télétravail n'est pas liée par les

préconisations de la médecine de prévention. Par ailleurs, la circonstance qu'un poste compatible avec l'octroi de jours de télétravail a été proposé à l'intéressée et qu'elle l'a refusé au motif qu'il correspondait à un emploi de catégorie C ne permet pas d'établir une quelconque discrimination, le refus de jours de télétravail étant motivé par l'intérêt du service et non par la volonté de discriminer Mme D... née A... à raison de son handicap.

11. Deuxièmement, si la requérante se plaint de ce qu'un refus de lui accorder une nouvelle bonification indiciaire (NBI) lui a été opposé dans un premier temps, il est constant qu'elle a obtenu dix points de NBI au mois de mai 2018. Ni l'absence de rétroactivité de la décision d'octroi de la NBI, ni le fait que la secrétaire du directeur a obtenu une NBI sans avoir à formuler de recours, ne signifie que Mme D... née A... a été discriminée au motif qu'elle a le statut de travailleur handicapé, alors même qu'elle a obtenu une prime exceptionnelle de résultat en 2019.

12. Troisièmement, la requérante soutient que le rejet de sa demande de formation relative au système informatique et communication est discriminatoire. Toutefois, quand bien même cette formation était nécessaire à sa mission de cheffe de projet ainsi qu'elle le soutient, l'administration n'est jamais tenue de faire droit à une demande de formation. En l'espèce, aucune volonté de sa hiérarchie de la discriminer en lui refusant des formations ne résulte de l'instruction dès lors que toutes ses demandes de formation n'ont pas fait l'objet d'un refus systématique puisque dans un délai de deux ans, elle a bénéficié de huit journées de préparation au concours et de sept jours de formation.

13. Quatrièmement, si elle fait grief à sa hiérarchie de ne pas lui avoir accordé une autorisation spécifique d'absence pour un rendez-vous médical, ni l'existence d'une telle demande, ni le refus de l'administration de la lui accorder ne sont établis.

14. Dernièrement, la requérante ne saurait utilement soutenir qu'elle fait l'objet d'une sanction déguisée au motif qu'un poste de catégorie C lui a été proposé dès lors qu'elle n'a jamais été contrainte d'accepter le poste en cause compatible avec sa demande de télétravail.

15. Il résulte de ce qui précède que Mme D... née A... n'est pas fondée à soutenir qu'elle a fait l'objet de discriminations à raison de son handicap.

En ce qui concerne le harcèlement moral :

16. Aux termes du 1er alinéa de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, alors en vigueur : " 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. ".

17. D'une part, 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. D'autre part, 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 commis de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui, le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime devant alors être intégralement réparé.

18. Premièrement, Mme D... née A... soutient que le refus de revalorisation de son poste dans le groupe RIFSEEP 1 (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) à la suite de nouvelles missions d'administrateur d'un nouveau logiciel est constitutif de harcèlement moral. Toutefois, sa demande qui a été examinée par sa supérieure hiérarchique et par le supérieur hiérarchique de niveau N+1, a été rejetée au motif que son poste ne remplissait pas les conditions pour être classé au niveau supérieur.

19. Deuxièmement, la requérante ne saurait se plaindre de ce que sa hiérarchie a vérifié qu'elle était bien présente à une formation les 18 et 19 décembre 2017 dès lors que, dans le cadre de son pouvoir hiérarchique, l'administration a toujours le droit de procéder aux vérifications qu'elle souhaite durant les heures de service des agents placés sous sa responsabilité.

20. Troisièmement, l'intéressée soutient que la durée de son entretien d'évaluation du 16 février 2018 au titre de l'année 2017 de 2h40 et une heure le lendemain est caractéristique du harcèlement dont elle fait l'objet. Toutefois, il résulte de l'instruction que l'entretien n'a pas uniquement porté sur la notation de la requérante puisqu'une longue discussion entre

Mme D... née A... et sa supérieure hiérarchique, Mme B..., a concerné le classement de son poste dans la catégorie RIFSEEP 1. Au demeurant, les notations au titre des années 2017 et 2018 révèlent que l'intéressée a fait l'objet de très bonnes évaluations.

21. Quatrièmement, la requérante ne saurait soutenir que le refus de " prise de rang pour l'avancement au grade de secrétaire administratif de classe supérieure en 2018 " est constitutif de harcèlement moral dès lors qu'elle a été nommée au grade de secrétaire administratif de classe supérieure le 1er janvier 2020 sur proposition de sa hiérarchie au mois de mars 2019, soit un an et neuf mois après sa prise de poste.

22. Cinquièmement, elle ne saurait reprocher l'installation d'un agent contractuel dans son bureau dès lors qu'il a été fait droit à sa demande de ne pas avoir un bureau partagé alors même que des chefs d'unités et certains chefs de bureau ne disposaient pas de bureau individuel. De même, le refus de lui octroyer les deux applications métiers, CHEOPS et VULCAIN et d'autorisation d'utiliser le port USB de son ordinateur, ainsi que la volonté de sa hiérarchie de configurer son poste de coordinatrice en gestionnaire ne sont pas de nature à faire présumer des agissements constitutifs de harcèlement moral. Quant à l'existence de consignes floues et commandes contraires à celles du directeur dans la gestion du parc automobile, elle n'est pas établie.

23. Sixièmement, pour les mêmes motifs que ceux indiqués aux points 10, 11 et 13 du présent arrêt, le moyen tiré de ce que le refus de lui octroyer la NBI, deux journées de télétravail et une autorisation spéciale d'absence pour motif médical serait constitutif de harcèlement moral doit être carté comme n'étant pas fondé.

24. Dernièrement, et comme indiqué au point 14, la requérante n'est pas davantage fondée à invoquer l'existence d'une sanction déguisée au motif qu'un poste de catégorie C lui a été proposé dès lors qu'elle n'a jamais été contrainte d'accepter le poste en cause compatible avec sa demande de télétravail.

25. Par conséquent, il ne résulte pas de l'instruction que Mme D... née A... aurait été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral.

26. Il résulte de ce qui précède que Mme D... née A... n'est pas fondée à demander l'engagement de la responsabilité de l'Etat en raison d'agissements discriminatoires et de harcèlement moral dont elle estime avoir été victime. Par suite, elle n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Melun a rejeté sa demande tendant à l'engagement de la responsabilité de l'Etat.

DECIDE :

Article 1er : La requête de Mme D... née A... est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à Mme C... D... née A... et au ministre d'Etat, ministre de l'intérieur.
Délibéré après l'audience du 25 septembre 2025, à laquelle siégeaient :

- Mme Vidal, présidente de chambre,
- Mme Bories, présidente assesseure,
- Mme Breillon, première conseillère,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 8 octobre 2025.

La rapporteure,

A. BREILLONLa présidente,

S. VIDAL

Le greffier,

C. MONGIS

La République mande et ordonne au ministre d'Etat, 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.

7

N° 24PA02591 2