

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
D'ORLEANS**

cb

N° 2300805

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mme B...

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Virgile Nehring
Rapporteur

Le Tribunal administratif d'Orléans

M. Eric Gauthier
Rapporteur public

4^{ème} chambre

Audience du 18 décembre 2025
Décision du 8 janvier 2026

01-04-03-07-04
36-07-10-005
C

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 27 février 2023, et un mémoire non communiqué, enregistré le 21 avril 2025, Mme A... B..., représentée par Me Rousseau, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 3 janvier 2023 par laquelle la directrice générale du centre hospitalier régional et universitaire (CHRU) de Tours a refusé de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle ;

2°) d'enjoindre au CHRU de Tours de faire droit à sa demande de protection fonctionnelle en lui accordant notamment la possibilité de rester dans l'équipe « Pallience », en éloignant les deux personnes à l'origine du harcèlement moral à son encontre et en lui accordant un soutien financier pour les frais engendrés par les procédures judiciaires en cours et à venir en lien avec le harcèlement moral qu'elle subit depuis plusieurs années ;

3°) de condamner le CHRU de Tours à lui verser la somme de 20 000 euros en réparation des préjudices financier, moral et de santé subis du fait du harcèlement moral ;

4°) de mettre à la charge du CHRU de Tours la somme de 2 000 euros au titre des frais liés au litige.

Elle soutient que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée en fait ;
- la décision contestée est entachée d'erreur de droit et d'erreur d'appréciation dès lors qu'il ne lui appartient pas de démontrer l'existence d'une situation de harcèlement moral mais seulement de faire état de faits de nature à faire présumer ce harcèlement à son égard, ce qu'elle a fait en signalant le comportement de ses deux collègues se caractérisant par sa mise à l'écart systématique et pérenne de la dynamique d'équipe l'empêchant d'assurer ses missions et par leur collusion systématique pour agir en opposition vis-à-vis d'elle ;
- cette situation est à l'origine d'une dégradation de ses conditions de travail et de sa santé physique et mentale, sans que son employeur n'ait pris les mesures nécessaires à sa protection ;
- elle a besoin d'une assistance juridique pour faire valoir ses droits, laquelle devra être prise en charge par son employeur au titre de la protection fonctionnelle et il appartient au CHRU de Tours d'éloigner ses deux collègues de l'équipe « Pallience » au sein de laquelle elle souhaite rester travailler.

Par un mémoire en défense, enregistré le 13 mars 2025, le centre hospitalier régional universitaire (CHRU) de Tours, représenté par Me Tertrais, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mis à la charge de Mme B... une somme de 2 500 euros au titre des frais liés au litige.

Il fait valoir que :

- les moyens soulevés contre la décision du 3 janvier 2023 ne sont pas fondés ;
- les conclusions à fin d'injonction ne pourront qu'être rejetées et en particulier celles tendant à l'éloignement des collègues de la requérante de l'équipe « Pallience » dans la mesure où l'intérêt du service s'y oppose ;
- la demande indemnitaire de l'intéressée sera rejetée dès lors qu'aucun harcèlement moral n'est caractérisé et qu'en tout état de cause, les préjudices allégués ne sont ni justifiés ni chiffrés avec précision.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code général de la fonction publique ;
- 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 M. Nehring,
- les conclusions de M. Gauthier, rapporteur public,
- et les observations de Me Gobé, substituant Me Tertrais, représentant le centre hospitalier régional et universitaire de Tours.

Une note en délibéré, présentée pour Mme B..., représenté par Me Rousseau, a été enregistrée le 4 janvier 2026.

Considérant ce qui suit :

1. Mme B..., infirmière puéricultrice diplômée d'Etat titulaire, a été affectée, le 2 septembre 2019, au sein de l'équipe de ressource régionale de soins palliatifs pédiatriques, dite « Pallience », du centre hospitalier régional et universitaire (CHRU) de Tours, composée d'une praticienne hospitalière, assurant les fonctions de responsable de l'équipe, d'une psychologue et d'une infirmière puéricultrice. S'estimant victime de faits de harcèlement moral de la part de ses deux collègues depuis son arrivée dans l'équipe, Mme B... a effectué un signalement auprès de son employeur, le 5 mai 2021. Une enquête administrative, confiée à la direction des ressources humaines de l'établissement, a conclu dans son rapport du 28 janvier 2022, à l'existence d'une situation de harcèlement moral. Mme B... a alors sollicité auprès de la directrice générale du CHRU de Tours le bénéfice de la protection fonctionnelle par courrier électronique du 2 janvier 2023. Par la requête ci-dessus analysée, elle demande au tribunal l'annulation de la décision du 3 janvier 2023 lui refusant le bénéfice de la protection fonctionnelle, à ce qu'il soit enjoint au CHRU de Tours de lui accorder le bénéfice de cette protection et à ce que cet établissement hospitalier soit condamné à lui verser une somme de 20 000 euros en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis en lien avec la situation de harcèlement moral dont elle se dit victime.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. D'une part, aux termes de l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique : *« Aucun agent public 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 »*. Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. 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. Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. Enfin, pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels faits répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

3. D'autre part, aux termes de l'article L. 134-5 du même code : *« La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa 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 »*. 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.

4. Pour demander l'annulation de la décision du 3 janvier 2023 refusant de lui octroyer la protection fonctionnelle, Mme B... soutient avoir été, de manière pérenne et systématique, mise à l'écart de la dynamique d'équipe, l'empêchant notamment d'assurer les missions figurant sur sa fiche de poste et créant un sentiment d'isolement et d'humiliation, et avoir fait l'objet de reproches répétés sur sa manière de travailler ainsi que d'une dévalorisation de ses compétences.

5. D'une part, il ressort des pièces du dossier, et notamment des comptes rendus d'entretiens réalisés par la direction des ressources humaines de l'établissement ainsi que du compte rendu d'enquête administrative, que Mme B... a été empêchée à plusieurs reprises de réaliser certaines missions figurant sur sa fiche de poste, notamment de se rendre à une visite de famille soutenue par l'équipe « Pallience », de participer à des réunions de suivi et de représenter cette équipe auprès de partenaires extérieurs. Il ressort également des pièces du dossier qu'à au moins trois reprises les deux autres membres de l'équipe se sont entretenues dans un lieu volontairement tenu à l'écart de Mme B..., alors qu'elles partageaient un bureau commun, sans l'avoir informée du motif précis de ces conversations. L'intéressée a également été tenue à l'écart d'une conversation tenue entre le médecin responsable de son équipe avec un autre praticien du centre hospitalier sans qu'un motif précis ne lui soit communiqué pour justifier cette mise à l'écart. Par ailleurs, la requérante soutient qu'elle n'avait plus accès à l'agenda partagé par le reste de l'équipe, qu'elle n'a pu avoir accès au téléphone professionnel de l'équipe alors qu'elle assurait seule la permanence pendant les congés scolaires, que plusieurs courriels adressés à sa responsable n'ont pas fait l'objet de réponses et que des notes prises par ses soins figurant sur le dossier d'un patient ont été rayées sans l'en avertir.

6. D'autre part, Mme B... produit, à l'appui de ses écritures, un courriel du 21 octobre 2020 lui faisant plusieurs reproches sur un ton peu aimable, ainsi que plusieurs courriels qu'elle a adressée à sa hiérarchie pour leur faire part d'échanges oraux houleux et d'une agression verbale ayant eu lieu en janvier 2020 au sujet de l'augmentation de sa quotité d'heures de travail au sein de l'équipe dont ses collègues se plaignent de ne pas avoir été averties pour mieux s'y opposer. Cette affirmation est d'ailleurs corroborée par un courriel adressé par la responsable de l'équipe à la cadre de santé de Mme B... lui faisant part de son mécontentement. Il ressort également du témoignage d'une infirmière puéricultrice ayant occupé les mêmes fonctions que la requérante en 2014 que celle-ci a éprouvé un mal être au sein de l'équipe, « comme du harcèlement », ayant nécessité plusieurs consultations chez la psychologue du travail. Il ressort par ailleurs des pièces du dossier que des tensions sont également apparues entre les deux autres membres de l'équipe et l'infirmière puéricultrice ayant précédé Mme B... sur le poste. Il ressort enfin du témoignage d'une infirmière puéricultrice ayant travaillé entre 2015 et 2022 avec la médecin responsable de l'équipe « Pallience » au sein du service d'oncologie pédiatrique que cette professionnelle ainsi que plusieurs autres infirmières du service ont fait l'objet de nombreux reproches et de dévalorisation de la part de cette médecin.

7. L'ensemble de ces éléments factuels est de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral caractérisé par une diminution des attributions confiées à Mme B..., une mise à l'écart systématique par ses collègues ainsi que de nombreux reproches sur sa manière de servir, ainsi d'ailleurs qu'en avait conclu la commission d'enquête dans son rapport du 28 janvier 2022. Il ressort en outre des pièces du dossier, et notamment des deux certificats médicaux rédigés par un psychiatre et un médecin généraliste, que Mme B... a été victime d'un syndrome anxio-dépressif évoluant depuis, compatible avec des faits de harcèlement moral sur son lieu de travail, ainsi que de douleurs épigastriques compatibles avec un épisode de stress, de sorte que les agissements dont se prévaut la requérante doivent être regardés comme ayant eu pour effet une altération de sa santé.

8. Pour soutenir que les agissements ainsi dénoncés par Mme B... sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement, le CHRU de Tours se prévaut d'une « situation complexe de conflit et de mésentente importante » entre la requérante et ses deux collègues et de ce que ces dernières ont infirmé les conclusions de la commission d'enquête interne, s'estimant elles-mêmes victimes de harcèlement, sans que Mme B... ne leur réponde, ni ne souhaite les rencontrer dans le cadre du débat contradictoire organisé en novembre 2023. Il fait valoir également qu'il a mis en place tout ce qui était en son pouvoir pour tenter d'apaiser la situation de conflit dans l'équipe en rencontrant régulièrement Mme B..., en faisant appel au médiateur régional et faisant bénéficier à toute l'équipe d'un accompagnement psychologique afin de revoir le travail collectif et de favoriser l'intégration de cette dernière. Ces seules allégations, qui reposent sur les déclarations des deux collègues de Mme B... non étayées de pièces justificatives quant à une posture prétendument inadaptée de cette dernière, à son manque d'implication et à ses lacunes, sont toutefois insuffisantes à renverser la présomption de harcèlement moral subi par la requérante. Il est par ailleurs constant que les mesures prises par le CHRU ont été inefficaces à apaiser la situation conflictuelle régnant au sein de l'équipe « Pallience » et à protéger Mme B... des attaques dont elle était l'objet de la part de ses deux collègues depuis son arrivée dans le service.

9. Il résulte de ce qui précède que Mme B... est fondée à soutenir qu'en refusant de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle, le CHRU de Tours a commis une erreur d'appréciation. Par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, la décision du 3 janvier 2023 doit être annulée.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

10. Le présent jugement implique nécessairement que le CHRU de Tours accorde le bénéfice de la protection fonctionnelle à Mme B.... Il y a dès lors lieu d'enjoindre à cet établissement hospitalier, sur le fondement de l'article L. 911-1 du code de justice administrative, de prendre les mesures nécessaires lui permettant de remplir son obligation de protection vis-à-vis de Mme B..., et ce dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

Sur les conclusions indemnitaires :

11. Aux termes de l'article R. 421-1 du code de justice administrative : « *La juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision, et ce, dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée. / Lorsque la requête tend au paiement d'une somme d'argent, elle n'est recevable qu'après l'intervention de la décision prise par l'administration sur une demande préalablement formée devant elle (...)* ».

12. Mme B... demande au tribunal la condamnation du CHRU de Tours à lui verser la somme de 20 000 euros en réparation de ses préjudices en lien avec la situation de harcèlement moral dont elle a été victime dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Toutefois, elle ne produit pas la preuve de l'existence d'une décision du centre hospitalier rejetant sa demande indemnitaire malgré une demande de régularisation faite en ce sens. Par suite, les conclusions indemnitaires de la requête sont irrecevables et doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

13. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du CHRU de Tours la somme de 2 000 euros à verser à Mme B..., sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Ces dispositions font en revanche obstacle à ce qu'il soit fait droit aux conclusions présentées par le CHRU de Tours sur leur fondement.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La décision du 3 janvier 2023 de la directrice générale du centre hospitalier régional et universitaire de Tours est annulée.

Article 2 : Il est enjoint au centre hospitalier régional et universitaire de Tours d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle à Mme B... et par suite, de prendre les mesures nécessaires lui permettant de remplir son obligation de protection, dans le délai d'un mois à compter de la notification du présent jugement.

Article 3 : Le centre hospitalier régional et universitaire de Tours versera à Mme B... la somme de 2 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le surplus des conclusions de la requête et les conclusions du centre hospitalier régional et universitaire de Tours présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetés.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à Mme A... B... et au centre hospitalier régional et universitaire de Tours.

Délibéré après l'audience du 18 décembre 2025, à laquelle siégeaient :

Mme Lesieux, présidente,
M. Nehring, premier conseiller
Mme Dicko-Dogan, conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 8 janvier 2026.

Le rapporteur,

La présidente,

Virgile NEHRING

Sophie LESIEUX

La greffière,

Céline BOISGARD

La République mande et ordonne 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 de la présente décision.