

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Tribunal Administratif de Rennes
N° 2202189
Inédit au recueil Lebon
4ème Chambre

Lecture du vendredi 29 mai 2026

Vu la procédure suivante :

Par une requête et cinq mémoires, enregistrés les 26 avril et 28 novembre 2022, le 6 février 2023, et les 5 juillet, 20 septembre et 10 octobre 2024, ainsi qu'un mémoire récapitulatif produit en application de l'article R. 611-8-1 du code de justice administrative, enregistré le 21 novembre 2024, Mme B... A..., représentée par Me Coirier, demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

- 1°) d'annuler la décision implicite du centre hospitalier Guillaume Régnier rejetant sa demande tendant au bénéfice de la protection fonctionnelle ;
- 2°) de condamner le centre hospitalier Guillaume Régnier à lui verser la somme de 91 679,05 euros en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis, cette somme devant être assortie des intérêts au taux légal à compter de la demande indemnitaire préalable ;
- 3°) de mettre à la charge du centre hospitalier Guillaume Régnier la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative « et des dispositions relatives à l'aide juridique ».

Elle soutient que :

- la protection fonctionnelle aurait dû lui être accordée en application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires en raison des faits de harcèlement moral qu'elle a subis et d'une atteinte à sa santé et à sa sécurité ;
 - la responsabilité pour faute du centre hospitalier Guillaume Régnier doit être engagée en raison des mêmes faits de harcèlement moral et de l'atteinte à sa santé et sa sécurité, de l'illégalité de la décision refusant de lui octroyer la protection fonctionnelle, ainsi que de l'illégalité du refus de renouvellement de son contrat de travail en raison de son arrêt pour maladie et de la dénonciation de sa situation de harcèlement ;
 - les préjudices qu'elle a subis en lien avec ces fautes s'évaluent aux montants suivants : 20 000 euros au titre des troubles dans les conditions d'existence, 9 000 euros au titre du préjudice d'atteinte à l'honneur et à la réputation, 15 000 euros au titre du préjudice de carrière et 46 755,05 euros au titre de la perte de rémunération.
- Par trois mémoires en défense, enregistrés le 3 octobre 2022 ainsi que les 24 mai et 20 septembre 2024, le centre hospitalier Guillaume Régnier, représenté par la SELARL Houdart & associés, conclut, dans le dernier état de ses écritures, au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de Mme A... le versement de la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la demande indemnitaire présentée par Mme A... au titre d'un refus de renouvellement fautif de son contrat à durée déterminée et d'un refus fautif de versement de l'allocation de retour à l'emploi est irrecevable en raison de l'autorité de la chose jugée par le jugement n° 2103191 du 20 octobre 2023 ;
- à titre principal, sa responsabilité ne peut être engagée au titre du refus d'octroi de la protection fonctionnelle en l'absence d'illégalité de cette décision ;

- elle ne peut être engagée au titre du harcèlement moral en l'absence d'établissement de l'existence de faits de harcèlement moral, ni au titre du manquement à l'obligation de santé et de sécurité au travail en l'absence d'existence d'un tel manquement ;

- à titre subsidiaire, l'existence d'un préjudice indemnisable au titre du refus de renouvellement du contrat de travail de Mme A... ainsi que du refus de versement de l'allocation de retour à l'emploi n'est pas démontrée.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code général de la fonction publique ;

- le code civil ;

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;

- la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 ;

- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour et de l'heure de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme René ;

- les conclusions de M. Met, rapporteur public ;

- ainsi que les observations de Me Coirier, représentant Mme A..., et celles de cette dernière.

Une note en délibéré, présentée pour Mme A..., a été enregistrée le 27 avril 2026.

Considérant ce qui suit :

Mme B... A... a été recrutée par le centre hospitalier Guillaume Régnier à Rennes pour exercer des fonctions d'ouvrier qualifié au sein du service « cours et jardins » en vertu d'un premier contrat à durée déterminée conclu pour la période du 1er juin au 30 novembre 2017. Elle a ensuite été employée pour exercer les mêmes fonctions en vertu de six contrats à durée déterminée successifs du 3 avril 2018 au 30 septembre 2020. Mme A... a été placée en congé de maladie ordinaire à la suite d'arrêts de travail successifs couvrant la période du 1er juillet au 30 septembre 2020. Par courrier du 9 novembre suivant, le centre hospitalier a pris acte de la fin du contrat de Mme A... et de son refus de renouvellement, à effet au 1er octobre 2020. Par courrier du 29 décembre 2021, reçu le lendemain, Mme A... a sollicité auprès de son employeur l'octroi de la protection fonctionnelle ainsi que l'indemnisation des préjudices qu'elle estimait avoir subis du fait d'une situation de harcèlement moral. Ses demandes ont été rejetées par une décision implicite. Dans la présente instance, elle demande d'annuler la décision implicite du centre hospitalier Guillaume Régnier rejetant sa demande tendant au bénéfice de la protection fonctionnelle et de condamner ce dernier à lui verser la somme de 91 679,05 euros en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis.

Sur les conclusions à fin d'annulation de la décision implicite de refus d'octroi à Mme A... de la protection fonctionnelle :

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 (...) le fonctionnaire (...) bénéficie (...) d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause (...) ». Ces dispositions, dont la substance a été reprise aux articles L. 134-1 et suivants du code général de la fonction publique, 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.

En outre, aux termes de l'article 6 quinquies de la même loi du 13 juillet 1983 : « 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. / (...) ». 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. 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'administration auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

Mme A... invoque des agissements de harcèlement moral commis par M. C..., qui était un autre agent du service « cours et jardins » du centre hospitalier Guillaume Régnier arrivé dans ce service en mai 2018, la carence du centre hospitalier Guillaume Régnier dans la réponse apportée à cette situation, constitutive, selon la requérante, également d'agissements de harcèlement moral et d'une méconnaissance de son obligation de protection, ainsi que le harcèlement commis par son employeur à son égard après la relation contractuelle et en cours d'instance.

En ce qui concerne les agissements de M. C... et la carence du centre hospitalier Guillaume Régnier à cet égard :

En premier lieu, Mme A... relate de manière précise plusieurs incidents survenus entre juin 2018 et son placement en congé de maladie en juillet 2020. Elle évoque notamment, parmi d'autres incidents, le fait que, dès juin 2018, elle a entendu M. C... se plaindre d'elle auprès des autres collègues du service, concernant son manque de professionnalisme, la qualité de son travail, ses techniques de travail et ses connaissances dans le domaine végétal, et que, lorsqu'elle lui a demandé un jour des explications, il lui a répondu qu'il « blaguait » et a coupé court à la discussion, avant de s'excuser pour son manque de respect à la fin de la journée. Elle fait valoir qu'entre août 2018 et août 2019, M. C... a, de manière récurrente, pendant les déjeuners, d'une part, émis des commentaires la visant sur le manque d'éducation des jeunes, alors qu'elle comptait parmi les agents les plus jeunes du service, ainsi que la place inférieure des femmes, utilisant des propos misogynes alors qu'elle était dans un premier temps la seule femme du service, d'autre part, évoqué en détails devant elle ses méthodes pour tuer les chats de ses voisins, alors qu'il savait qu'elle appréciait les animaux. La requérante expose encore que M. C... a, au cours de cette période, multiplié les gestes brusques à son encontre, par des coups d'épaule chaque fois qu'il la croisait, et que des agents du service lui ont en outre confié qu'il parlait souvent d'elle en tenant des propos péjoratifs et répandait de fausses rumeurs à son sujet, l'intéressée s'étant sentie discréditée à

l'égard de ses collègues. Mme A... indique, de plus, qu'un jour, la voyant sortir de son véhicule, M. C... a accéléré de manière excessive pour entrer dans le hangar et stationner ce véhicule en la frôlant, l'obligeant à se recroqueviller et à se coller à son véhicule pour ne pas se faire percuter. La requérante ajoute que, après que son nom a été proposé le 20 juillet 2019 pour prendre le poste devenu vacant du secteur des serres et que son supérieur et elle ont accepté ce changement de fonctions, ce que le centre hospitalier Guillaume Régnier ne conteste pas, M. C... a tenté de freiner son entrain en la rabaisant. Il résulte enfin des pièces écrites du dossier, notamment des attestations produites par les parties, que, alors que les faits reprochés à M. C... ont débuté dès le printemps 2018, un nouvel incident est survenu le 27 septembre 2019, date à laquelle un camion habituellement utilisé par M. C... avait été exceptionnellement réservé par Mme A... pour la préparation d'une exposition qui devait se tenir à partir du 30 septembre 2019. Ce jour-là, la requérante a été provoquée par M. C..., lequel s'est placé à proximité immédiate de son visage pour hurler puis l'a attrapée violemment. Si Mme A... a admis s'être également énervée et lui avoir craché à plusieurs reprises au visage, cette réaction, aussi regrettable soit-elle, a été provoquée par l'agression de M. C... dans un contexte préexistant de tensions initiées par ce dernier.

Il ressort des pièces du dossier que plusieurs agents du service « cours et jardins » et des agents d'autres services du centre hospitalier Guillaume Régnier ont témoigné du mal-être de Mme A... face au comportement de M. C..., la requérante ayant notamment été vue, à plusieurs reprises et par plusieurs agents, en pleurs à cause de l'attitude de ce dernier. Une autre collègue, agente de sécurité incendie, a également témoigné que Mme A... était venue la voir courant 2018 pour lui « demander des informations sur la sécurité au travail, plus particulièrement sur les conflits entre collègues », qu'elle lui a expliqué, certes sans nommer M. C..., « qu'un membre de l'équipe l'oppressait parfois, qu'elle avait peur et qu'elle ne souhaitait pas se retrouver seule avec lui » et que ses « angoisses grandissaient » au fil du temps, l'intéressée l'ayant finalement trouvée, avant son arrêt de travail, « complètement en pleurs, ne trouvant plus ses mots, épuisée par cette situation ». La seule circonstance que certaines de ces attestations émanent de proches de la requérante ne suffit pas à en retirer toute force probante, alors qu'elles sont précises et concordantes et que le centre hospitalier Guillaume Régnier n'apporte quant à lui aucun élément, notamment par les attestations d'agents qu'il produit également, tendant à réfuter la réalité des agissements de M. C... envers Mme A... Dans ces conditions, la réalité de l'attitude générale de M. C... à son encontre, qui est décrite de manière précise et circonstanciée par la requérante, en particulier son attitude humiliante, intimidante, misogyne et parfois agressive, avec des coups d'épaule, laquelle est corroborée par les attestations qu'elle produit, notamment de la part de témoins directs, doit être regardée comme établie.

L'ensemble des éléments retenus aux points 5 et 6 est susceptible de faire présumer l'existence de faits de harcèlement moral commis par M. C... à l'encontre de Mme A... En revanche, les autres faits évoqués dans ses écritures, qu'elle impute à M. C..., sont insuffisamment circonstanciés pour pouvoir être regardés comme établis par les seuls éléments qu'elle apporte.

Pour démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement, le centre hospitalier Guillaume Régnier fait valoir qu'ils relèvent d'une mésentente entre les intéressés et met en perspective ces faits avec les difficultés relationnelles et le comportement général de Mme A... dans le service.

Outre sa critique de la valeur probante des attestations produites par Mme A..., laquelle, comme cela a été dit précédemment, peut être prise en compte alors même qu'elles émanent de personnes proches de l'intéressée,

le centre hospitalier Guillaume Régner entend démontrer, par la production notamment de plusieurs attestations et de comptes-rendus d'entretien, que l'organisation du service « cours et jardins » rendait très marginal le travail commun de Mme A... et de M. C..., que l'autre agente féminine de ce service ne s'est pas plainte de ses propres relations de travail avec M. C..., qu'un clan, comprenant Mme A..., se serait progressivement formé, cette dernière ayant pris une part active dans la constitution d'une situation de crispation et de mésentente avec ses collègues, notamment M. C..., et que son comportement au sein des équipes de ce même service posait des difficultés avec ses collègues et pour son bon fonctionnement. Le centre hospitalier Guillaume Régner évoque notamment l'attitude de Mme A... lors de l'incident survenu le 27 septembre 2019, des négligences dans les règles de vie de travail en collectif concernant l'utilisation des toilettes pour les hommes et l'absence de respect des règles d'hygiène, l'installation de pièges sur les armoires des serres et de son vestiaire pour vérifier si quelqu'un les ouvrait, un comportement malveillant se traduisant par des propos abrupts et méprisants envers plusieurs de ses collègues, à l'origine de tensions au sein du service et amenant certains d'entre eux à ne plus vouloir travailler avec elle ainsi qu'un comportement d'insubordination envers son supérieur hiérarchique. Outre les difficultés relationnelles de Mme A... au sein de l'équipe, le centre hospitalier Guillaume Régner se prévaut d'autres problèmes de comportement, concernant notamment des consommations dissimulées et non autorisées d'alcool et de cannabis sur le lieu de travail, la récupération à son profit de plantes et de sacs de terreau situés dans les serres de l'établissement, une tarification figurant sur certaines plantes, ainsi que des absences et des retards récurrents.

Toutefois, les faits invoqués par Mme A..., qui concernent les agissements commis par un agent du centre hospitalier Guillaume Régner, sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral alors même que les intéressés ne travaillaient pas de manière habituelle ensemble. De plus, si les faits par ailleurs reprochés à Mme A... sont en partie corroborés par les pièces produites par le centre hospitalier Guillaume Régner, la plupart d'entre eux sont sans rapport avec la relation de la requérante avec M. C... et, surtout, les seuls faits qui sont datés invoqués par le centre hospitalier ont pour les plus anciens été commis en septembre 2019, alors que les problèmes de comportement de M. C... envers Mme A... ont débuté dès son arrivée dans le service au printemps 2018, soit plus d'un an auparavant. Il ne ressort par ailleurs pas des pièces écrites du dossier que, par son comportement, Mme A... aurait été à l'origine ou aurait contribué à l'attitude de M. C... et qu'elle aurait ainsi à l'origine, en tout ou partie, de la dégradation de ses conditions de travail. Les faits invoqués par le centre hospitalier Guillaume Régner ne sont ainsi pas de nature à établir que les agissements de M. C... seraient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Dans ces conditions, Mme A... doit être regardée comme ayant été victime d'agissements d'harcèlement moral commis par M. C... au sein des services du centre hospitalier Guillaume Régner.

En second lieu, le fait pour l'employeur de ne pas réagir de manière adaptée à des agissements de harcèlement moral par l'un de ses agents n'est pas en lui-même et par principe constitutif de harcèlement moral. Une telle carence est en revanche susceptible de constituer une méconnaissance de son obligation de protection de ses agents contre de tels agissements. En l'espèce, les supérieurs hiérarchiques de Mme A... l'ont régulièrement reçue, y compris en présence de M. C..., notamment le 27 septembre 2019 ainsi que les 4 mars et 4 juin 2020, pour tenter de gérer et d'apaiser la situation et les tensions entre les deux agents. Ils n'ont toutefois pas pris la mesure des agissements de M. C..., ni cherché à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour y mettre fin. Si cette carence n'est pas constitutive de faits de harcèlement moral, elle constitue en revanche une méconnaissance de l'obligation de protection qui incombait au centre hospitalier Guillaume Régner afin de faire

cesser les agissements constitutifs de harcèlement moral commis par M. C....

En ce qui concerne la fin de la relation contractuelle :

Mme A... invoque le comportement du centre hospitalier Guillaume Régnier à son égard à l'issue de leur relation contractuelle, et postérieurement à la fin de cette relation, qui serait, selon elle, également constitutif de faits de harcèlement moral, s'agissant, d'une part, de la gestion de la fin de son contrat de travail, d'autre part, de la teneur des écritures en défense produites par le centre hospitalier dans la présente instance.

Concernant leurs relations contractuelles, le tribunal a certes donné en partie satisfaction à Mme A... par ses deux jugements nos 2102888 et 2103191 du 20 octobre 2023, concernant, pour le premier, sa rémunération durant son arrêt de maladie entre juillet et septembre 2020, pour le second, une demande indemnitaire de la requérante liée à des fautes dans la délivrance de ses attestations de Pôle emploi des 26 novembre 2020 et 18 janvier 2021. En lien avec le jugement n° 2103191, la requérante soutient que son contrat à durée déterminée n'a pas été renouvelé alors qu'au bout des neuf premiers mois d'exécution de ce contrat, sa stagiairisation en vue d'une titularisation a été évoquée. Elle n'apporte toutefois aucune précision circonstanciée à cet égard, alors en outre qu'un agent contractuel ne dispose d'aucun droit au renouvellement d'un contrat à durée déterminée lorsque celui-ci est parvenu à son terme. Si le même jugement a retenu une illégalité fautive s'agissant de la fin du contrat en raison de la méconnaissance du délai de prévenance et de ce que le contrat à durée déterminée était parvenu à son terme sans que le centre hospitalier Guillaume Régnier puisse estimer qu'il avait été rompu de manière anticipée par Mme A..., le tribunal n'a cependant pas retenu l'existence d'une « volonté du centre hospitalier Guillaume Régnier de ne pas verser à l'intéressée des indemnités de retour à l'emploi », ni l'existence du détournement de procédure qu'elle invoquait. La requérante n'apporte aucune précision supplémentaire dans la présente instance. Par ailleurs, s'agissant du jugement n° 2102888, le tribunal a rejeté les conclusions présentées par Mme A... tendant à l'annulation d'une décision du 10 décembre 2020 qui l'avait placée en congé sans traitement le 29 mai 2020, en écartant notamment le moyen tiré de l'erreur de fait et, s'il a en revanche annulé un avis des sommes à payer du 17 décembre 2020 et un titre de recettes du 18 janvier 2021, l'annulation du premier acte a été prononcée aux motifs d'un défaut de nom, prénom et qualité de son auteur et d'un défaut de précision des bases de liquidation de la créance, ce seul motif ayant justifié également l'annulation du titre de recettes. La requérante n'apporte aucune précision de nature à faire présumer que ces erreurs de gestion constitueraient des faits de harcèlement moral. Les faits invoqués par Mme A... en lien avec la fin de la relation contractuelle ne peuvent ainsi, en tout état de cause, être regardés comme étant constitutifs de harcèlement moral.

En ce qui concerne les écritures en défense dans la présente instance :

Concernant les écritures du centre hospitalier Guillaume Régnier dans la présente instance, Mme A... estime que cette défense est « transformée en pluie de reproches et de prétendues défaillances avec des attestations erronées aggravant l'atteinte à son honneur, sa réputation et dénaturant le dossier tout en niant les souffrances endurées ». Les écritures du centre hospitalier Guillaume Régnier n'ont toutefois, en tout état de cause, pas dépassé le cadre du débat contentieux.

Il résulte de tout ce qui précède que Mme A... est fondée à demander l'annulation de la décision implicite du centre hospitalier Guillaume Régnier, rejetant sa demande tendant au bénéfice de la protection fonctionnelle en raison des faits de harcèlement moral constitués par les agissements de M. C... et par la méconnaissance, par son employeur, de son obligation de protection de son agent, retenus aux points 5 à 12.

Sur les conclusions indemnitaires :

En ce qui concerne la responsabilité :

Les faits de harcèlement moral commis par M. C..., la méconnaissance par le centre hospitalier Guillaume Régnier de son obligation de veiller à la protection de Mme A... ainsi que l'illégalité de la décision implicite de rejet de sa demande tendant au bénéfice de la protection fonctionnelle constituent des fautes de nature à engager la responsabilité du centre hospitalier Guillaume Régnier.

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires alors en vigueur : « (...) 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. / Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ». Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie, ni d'un droit au renouvellement de son contrat, ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

La requérante soutient qu'elle « justifie aujourd'hui que le non-renouvellement de son contrat est strictement lié à ses problèmes de santé et/ou la situation de harcèlement moral dénoncée » et que sa situation « démontre aisément que si elle n'avait pas été placée en arrêt maladie pour cause de harcèlement moral, son contrat aurait été renouvelé ». Elle fait en particulier valoir qu'elle a toujours donné satisfaction à son employeur, qu'elle n'a cessé d'exprimer son intérêt pour le poste et que ce sont les difficultés qu'elle a relatées avec insistance dans les derniers mois de la relation contractuelle qui ont conduit son supérieur hiérarchique à manifester son intention de ne pas renouveler son contrat, de sorte que le motif de l'absence de renouvellement est sans lien avec le service. Elle ajoute que ce ne sont « ni des motifs disciplinaires, ni des motifs tirés de l'intérêt du service qui ont conduit à la situation de non-renouvellement », mais « la situation de harcèlement moral dont elle s'est plainte à multiples reprises à l'oral comme à l'écrit », ainsi que son placement en arrêt maladie.

Toutefois, il n'est pas établi que les arrêts de travail de la requérante auraient été justifiés par les faits de harcèlement moral retenus par le présent jugement, les arrêts de travail qu'elle verse au débat ne mentionnant pas leur motif, ni leur éventuel lien avec le travail. De plus, aucune des pièces versées à l'instruction ne permet de démontrer que l'absence de renouvellement du contrat de travail de Mme A... aurait été en lien avec les arrêts de travail dont elle a fait l'objet entre juillet et septembre 2020 ou avec la situation de harcèlement qu'elle a subie et dénoncée. Il résulte en revanche de l'instruction, notamment des attestations produites par le centre hospitalier Guillaume Régnier, qu'indépendamment de ses compétences techniques et alors même que lors de sa prise de fonctions, elle s'était au départ bien intégrée au service « cours et jardins » du centre hospitalier, elle a pu tenir des propos agressifs ou insultants envers certains de ses collègues et entretenir des relations difficiles avec plusieurs agents, dont certains ont émis le souhait de ne plus travailler avec elle. De plus, il résulte de l'instruction que Mme A... s'est vu reprocher son manque de propreté, notamment dans la tenue de la serre, et qu'elle a consommé de l'alcool sur son lieu de travail en dehors même des moments de convivialité, et que le centre hospitalier Guillaume Régnier établit l'existence de nombreux retards non justifiés de la requérante, sans

que l'instruction permette de relever que cette attitude s'expliquerait par les faits de harcèlement qu'elle a subis de la part de M. C.... Dans ces conditions, la décision de refus de renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardée comme fautive en ce qu'elle aurait été prise pour une considération étrangère à l'intérêt du service, la requérante admettant en outre que cette décision n'était pas fondée sur des motifs disciplinaires.

En ce qui concerne les préjudices :

S'agissant des troubles dans les conditions d'existence :

Alors même que, comme cela vient d'être dit, Mme A... ne justifie pas des raisons de son arrêt de travail entre juillet et septembre 2020, il n'en demeure pas moins que le harcèlement moral et les carences de son employeur dont elle a été victime ont nécessairement été à l'origine directe de troubles dans ses conditions d'existence. Eu égard à la nature des agissements en cause, à leur durée, et aux répercussions sur la vie personnelle de Mme A... telles qu'elles ressortent des pièces versées au débat, notamment les attestations, il sera fait une juste appréciation de ce préjudice en lui allouant la somme de 7 500 euros.

S'agissant du préjudice d'atteinte à l'honneur et à la réputation :

Au regard notamment des seules fautes retenues par le présent jugement, il ne résulte pas de l'instruction que Mme A... aurait subi une atteinte à son honneur. En revanche, il résulte de l'instruction que les agissements de M. C..., qui ont notamment consisté à l'humilier et à la rabaisser auprès des autres agents du service, ont été à l'origine directe d'une atteinte à la réputation de Mme A.... Il sera fait une juste appréciation de ce préjudice en l'évaluant à la somme de 500 euros.

S'agissant des préjudices professionnels :

Eu égard à ce qui a été dit au point 21 et compte tenu, en particulier, de l'absence de justification des arrêts de travail de Mme A... et de l'absence de faute retenue par le présent jugement en lien avec l'absence de renouvellement de son contrat, il ne résulte pas de l'instruction qu'elle aurait subi un préjudice de carrière ou une perte de rémunération en lien avec les seules fautes retenues par le présent jugement.

Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la fin de non-recevoir opposée par le centre hospitalier Guillaume Régner à la demande indemnitaire présentée au titre d'un refus de renouvellement du contrat à durée déterminée et d'un refus de versement de l'allocation de retour à l'emploi, lesquels n'engagent pas la responsabilité de cet établissement, que ce dernier doit seulement être condamné à verser à Mme A... la somme totale de 8 000 euros en réparation des préjudices subis.

Sur les intérêts :

Mme A... a droit aux intérêts au taux légal en application de l'article 1231-6 du code civil à raison de la somme au versement de laquelle le centre hospitalier Guillaume Régner doit procéder en exécution du présent jugement, à compter du 30 décembre 2021, date de réception de la demande indemnitaire préalable.

Sur les frais liés au litige :

Mme A... ne justifie pas avoir obtenu, ni même demandé le bénéfice de l'aide juridictionnelle. Par suite, son avocate ne peut se prévaloir des « dispositions relatives à l'aide juridiques. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce de mettre à la charge du centre hospitalier Guillaume Régner la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative à verser à Mme A....

En revanche, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à la charge de Mme A..., qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante.

D E C I D E :

Article 1er : La décision implicite de rejet, par le directeur du centre hospitalier Guillaume Régner, de la

demande de Mme A... tendant au bénéfice de la protection fonctionnelle est annulée.

Article 2 : Le centre hospitalier Guillaume Régnier est condamné à verser à Mme A... la somme de 8 000 euros en réparation de ses préjudices, assortie des intérêts au taux légal à compter du 30 décembre 2021.

Article 3 : Le centre hospitalier Guillaume Régnier versera à Mme A... 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 des parties est rejeté.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à Mme B... A..., au centre hospitalier Guillaume Régnier et à Me Pauline Coirier.

Délibéré après l'audience du 27 avril 2026, à laquelle siégeaient :

M. Labouysse, président,

Mme Doisneau-Herry, première conseillère,

Mme René, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 29 mai 2026.

La rapporteure,

signé

C. René

Le président,

signé

D. Labouysse

La greffière,

signé

C. Salladain

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 de la présente décision.