

**N° 452910**  
**Mme L...**

**4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> chambres réunies**

**Séance du 7 septembre 2023**  
**Lecture du 4 octobre 2023**

## **CONCLUSIONS**

**M. Jean-François de MONTGOLFIER, Rapporteur public**

Entre 2006 et 2016, Mme L... a enseigné la danse au conservatoire à rayonnement régional Maurice Ravel – le Conservatoire du Pays basque, sur les sites d'Hendaye et de Saint Jean de Luz, d'abord comme assistante puis comme professeur. Elle a été toutefois licenciée en décembre 2016 pour insuffisance professionnelle.

Peu après son licenciement, elle a saisi le tribunal administratif de Pau aux fins, 1<sup>o</sup> de voir reconnaître une situation de harcèlement moral, 2<sup>o</sup> d'annuler ses entretiens professionnels au titre des années 2014 et 2015, 3<sup>o</sup> d'ordonner le rétablissement rétroactif de son avancement et, 4<sup>o</sup> enfin, de l'indemniser des préjudices qu'elle estime avoir subis. Après que le tribunal administratif a rejeté la demande de Mme L..., la CAA de Bordeaux a rejeté son appel par un arrêt du 22 mars 2021 contre lequel elle se pourvoit en cassation.

Par un autre arrêt du même jour, la CAA de Bordeaux a aussi rejeté l'appel de Mme L... formé contre le jugement rejetant sa demande d'annulation de son licenciement pour insuffisance professionnelle et, dans cette deuxième affaire, votre 4<sup>ème</sup> chambre n'a pas admis le pourvoi de Mme L... par une décision du 14 décembre 2021.

Précisons d'emblée sur ce point que, contrairement à ce qui est soutenu en défense, la motivation incidente, par laquelle, dans son arrêt relatif au licenciement de Mme L..., la Cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé qu'elle n'établissait pas les éléments de nature à faire présumer d'un harcèlement ne sauraient avoir autorité de la chose jugée dans la présente affaire. Il en va de même des décisions du juge pénal (juge d'instruction et chambre de l'instruction) ayant prononcé un non-lieu sur la plainte de Mme L... dénonçant des faits de harcèlement moral.

Si, dans la présente affaire, le pourvoi de Mme L... a été admis puis inscrit au rôle de votre séance de jugement, c'est en raison des moyens qui contestent le maniement par le juge du fond de la « dialectique de la preuve » en matière harcèlement moral.

*Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.*

A l'appui de sa demande, Mme L... se prévalait de nombreux éléments qui, selon elle, démontraient les agissements répétés tant de sa hiérarchie que de ses collègues au cours de sa carrière professionnelle ayant eu pour effet d'altérer sa santé et de compromettre sa vie professionnelle. Le juge du fond, en appel, les a analysés dans les visas de sa décision, en a fait un résumé dans un paragraphe de sa motivation, puis a les a examinés par une motivation qui l'a conduit à conclure que les indéniables relations conflictuelles que Mme L... a rencontrées dans sa vie professionnelle au Conservatoire n'étaient pas imputables à sa hiérarchie. Le juge en a déduit que Mme L... ne pouvait être regardée comme apportant les éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Les deux moyens sérieux à l'appui de la critique de cette motivation invoquent une insuffisance de motivation à ne pas avoir pris en considération tous les éléments de fait invoqués par la requérante et une erreur de droit à avoir mélangé les deux phases de la dialectique de la preuve applicable en matière de harcèlement. Selon le pourvoi, la Cour administrative ne pouvait, sans méconnaître votre jurisprudence, se fonder, lors de la première phase de la dialectique de la preuve, sur les éléments produits en défense par l'administration qui employait Mme L..., lesquels éléments n'auraient dû être examinés que dans le second temps du raisonnement du juge.

Par votre décision de Section M... du 11 juillet 2011, vous avez appliqué au harcèlement moral le régime d'aménagement de la charge de la preuve de votre jurisprudence d'Assemblée du 30 octobre 2009 *Mme P...* pour la discrimination. Ce régime consiste à exiger seulement de la personne qui s'en estime victime qu'elle soumette au juge des éléments de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement ou d'une discrimination et, si le requérant satisfait à cette exigence, de faire peser sur l'administration la responsabilité de démontrer que les agissements pour lesquels elle est mise en cause sont justifiées par d'autres considérations. Vous avez précisé enfin qu'il appartient au juge de former sa conviction sur le caractère établi ou non des agissements de l'administration au vu de ces échanges contradictoires que le juge peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

La présente affaire vous permettra de contredire l'idée, sous-jacente dans le pourvoi, selon laquelle la dialectique de la preuve ainsi énoncée en trois « temps » devrait rejallir sur l'organisation du caractère contradictoire de la procédure et imposer que la conduite de l'instruction et la motivation du juge s'opère en trois phases répondant à ces « trois temps » : selon cette idée, le juge saisi d'allégations de harcèlement devait, dans un premier temps, se borner à regarder les éléments produits par le demandeur pour contrôler, sans écouter l'autre partie, si la première étape de la présomption est franchie puis, dans l'affirmative, le juge se tournerait vers le défendeur à qui serait alors, mais alors seulement, donnée la possibilité d'apporter la preuve contraire. Enfin, en cas de doute subsistant, le juge pourrait ordonner une mesure d'instruction.

Ce contradictoire « en quinconce » ne nous semble nullement dans l'esprit de vos décisions P... et M.... Ces décisions ont entendu, d'abord, assurer la bonne application en droit interne des exigences posées par le droit de l'Union qui interdisent de faire reposer sur le demandeur

la charge de la preuve des faits de harcèlement qu'il dénonce et, ensuite, insérer ce système probatoire dans la logique inquisitoriale du procès administratif.

Une telle insertion s'est d'ailleurs faite sans difficulté car cette dialectique de la preuve présente en réalité de fortes similarités avec la solution dégagée dès votre célèbre décision d'Assemblée *B... et autres* du 28 mai 1954<sup>1</sup> par laquelle après avoir estimé qu'à l'appui de leur allégation d'avoir été exclus du concours de l'ENA pour des motifs exclusivement fondés sur leurs opinions politiques, les requérants « *se prévalaient de circonstance et de faits précis constituant des présomptions sérieuses* », vous avez alors, faisant usage de vos pouvoirs d'instruction, demandé au ministre de produire « *tous éléments de nature à permettre la vérification des allégations des requérants* » et, enfin « *constatant qu'il n'avait pas été satisfait* » à cette demande, jugé que le motif allégué devait « *être regardées comme établi* ».

Les trois « temps » de votre jurisprudence *P.../M...* ne renvoient toutefois pas à trois étapes successives du procès ou de la motivation mais ils désignent la responsabilité de chacune des parties et l'office du juge. Comme l'écrit le professeur Patrice Adam dans son article du répertoire Dalloz de droit du travail consacré au Harcèlement : « *Bien entendu, dans la première phase, l'employeur ne reste pas nécessairement inactif et peut verser aux débats des éléments de preuve tendant à contester la réalité même des faits invoqués par son contradicteur* ». On ajoutera que, réciproquement, le demandeur n'est nullement privé de la possibilité de contredire les éléments apportés en défense par le défendeur pour démontrer, dans le cadre du « deuxième temps » de la dialectique de la preuve, que ses agissements ne caractérisent pas des faits de harcèlement.

La dissociation des temps de la dialectique de la preuve en phases obligatoirement distinctes du procès méconnaîtrait en outre la distance avec laquelle vous appréhendez ces questions probatoires. La charge de la preuve n'est rien d'autre que la désignation de la partie qui succombe lorsque les faits ne sont pas prouvés. C'est une règle supplétive qui ne produit donc ses effets que lorsque les productions des parties ne permettent pas au juge de retenir qu'une situation de fait est suffisamment établie. Au-delà des seules jurisprudences *P...* et *M...*, vous avez toujours traité avec une grande méfiance l'incidence des questions de charge de la preuve sur le sort des contentieux portés devant vous, en particulier en excès de pouvoir (26 novembre 2012, *Mme C...*, n°354108, A). Toutefois, cela n'a pour effet ni d'interdire au demandeur, même s'il n'en a pas la charge, de rapporter la preuve du harcèlement moral qu'il dénonce, ni d'interdire au défendeur de prouver d'emblée que les faits allégués par le demandeur, soit ne sont pas établis soit ne constituent pas des faits de harcèlement.

Il faut toutefois reconnaître sur ce point que la dissociation que vous avez opérée dans l'intensité de votre contrôle en cassation peut faire naître une hésitation qu'il nous faut ici lever. Par une décision *T...* du 13 février 2013<sup>2</sup>, aux tables sur ce point, vous avez jugé que « *Les juges du fond portent une appréciation souveraine sur le point de savoir si l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral soumet des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement* ». Par une

<sup>1</sup> CE, Assemblée, 28 mai 1954, *B... et autres*, n°28238, 28493, 28524, 30237, 30256, A ; GAJA.

<sup>2</sup> CE, 1 octobre 2014, *M. T...*, n°366002, B.

décision *Commune de Saint-Peray* du 30 décembre 2011, aux tables également sur ce point, vous avez jugé que « *le juge de cassation exerce un contrôle de qualification juridique des faits sur la notion de harcèlement moral au regard du "cadre normal du pouvoir d'organisation du service" »*<sup>3</sup>.

La distinction entre, d'une part, une appréciation souveraine du juge du fond sur les éléments de faits produits par les parties et, d'autre part, un contrôle de qualification juridique sur la qualification de harcèlement est on ne peut plus conforme à la conception de que vous retenez habituellement de votre office en cassation<sup>4</sup>.

Il nous semblerait toutefois erroné d'arrimer cette distinction dans l'intensité du contrôle en cassation, à la différenciation entre les deux premiers « temps » de la dialectique de la preuve. Cela conduirait en effet à imposer au juge de toujours procéder en deux temps, y compris dans la motivation de sa décision, et cela lui interdirait d'examiner, dans le premier temps, autre chose que la question de la suffisance des éléments de présomption fournis par le demandeur. Or, si rien n'interdit au juge du fond de retenir, en une seule étape, que le harcèlement n'est pas établi et, il appartient au juge de cassation de se livrer à un contrôle de dénaturation sur les faits retenus par le juge du fond et à un contrôle de qualification juridique sur la conclusion qu'il en tire.

On ne peut s'empêcher d'observer que la Cour de cassation a rencontré sur cette même question une difficulté comparable à celle que nous venons d'évoquer. Depuis une série d'arrêts du 24 septembre 2008<sup>5</sup>, la Chambre sociale jugeait que les juges du fond devaient, sur des allégations de harcèlement, procéder en trois temps : examiner chacun des faits invoqués par le demandeur pour réaliser un tri et ne retenir que ceux qu'il estimait établis ; procéder à une appréciation d'ensemble des faits ainsi retenus pour déterminer s'ils étaient de nature à faire présumer d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, examiner si l'employeur démontrait l'absence de harcèlement.

Cette tripartition s'expliquait en particulier par la volonté de la Cour d'exercer d'un contrôle renforcé en cassation sur le deuxième temps, lequel avait donné lieu à des applications variées des juges du fond.

La rigueur de la méthode imposée au juge du fond, y compris dans sa motivation de sa motivation<sup>6</sup> occasionnait toutefois un nombre élevé de cassations. Cela convaincu la

---

<sup>3</sup> CE, 30 décembre 2011, *Commune de Saint-Péray*, n° 332366, B.

<sup>4</sup> Si on reprend les critères dégagés dans l'ouvrage *Le Conseil d'Etat juge de cassation*, (Edition Berger Levrault 2018, § 199 sqtem) pour expliquer le choix en cassation soit d'un contrôle de dénaturation soit d'un contrôle de qualification, il apparaît de façon assez évidente que « le poids des appréciations factuelles » est plus important lorsqu'il s'agit d'apprécier si le demandeur soumet au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement alors, que lorsqu'il s'agit d'apprécier l'existence ou l'absence de justification des agissements de l'administration la « densité juridique » de la qualification prédomine. En outre, la notion de harcèlement constitue une qualification juridique qui appelle assez naturellement un contrôle de qualification et ce d'autant plus qu'il s'agit d'une forme d'agissement fautif de la part de l'administration et que, comme le rappelle les mêmes auteurs, vous exercez toujours un contrôle de qualification juridique sur la notion de faute, quel que soit le contentieux.

<sup>5</sup> Ch Soc. 24 septembre 2008, 06-45476, 06-45794, 06-43504, 06-46517, bull.

Chambre sociale de simplifier sa jurisprudence par une décision du 8 juillet 2016 publiée au Bulletin et commentée au Rapport<sup>7</sup>. Comme l'expliquait l'avocat général Jean Richard de la Tour dans son avis sur cet arrêt, dès lors que les différents éléments invoqués par le requérant à l'appui de sa demande sont contestés terme à terme en défense, le juge est assez naturellement tenté de « bruler les étapes » et de rechercher si chaque fait invoqué ne s'explique pas par une cause étrangère au harcèlement. Par sa décision du 8 juillet 2016, la chambre sociale a jugé qu'en elle-même cette méthode de raisonnement n'est pas entachée d'erreur de droit dès lors qu'elle ne conduit pas à faire supporter la charge de la preuve du harcèlement par le demandeur.

Tout en conservant, en cassation, le contrôle de la méthode probatoire, la Cour de cassation a décidé de rendre au juge du fond l'appréciation souveraine des faits quel que soit le temps de la dialectique probatoire. Pour emprunter la formule au commentaire qu'Emmanuelle Wurtz a rédigé de cette décision au Recueil Dalloz<sup>8</sup>, l'harmonisation du contrôle sur les deux phases a ainsi dispensé les juges de procéder à un « séquençage un peu artificiel » de leur raisonnement.

Il n'est nullement question de vous proposer d'abandonner la qualification de harcèlement à l'appréciation souveraine du juge du fond. A la différence de la Cour de cassation, vous exercez habituellement en cassation un contrôle de qualification juridique sur l'appréciation par laquelle le juge du fond procède à une telle qualification. En revanche, il nous semble que la circonstance que cette qualification intervienne à l'issue d'un raisonnement en deux temps, dans le cadre de la dialectique probatoire, ou en un temps, si le juge estime que la preuve du harcèlement ou de l'absence de harcèlement est rapportée, ne devrait pas avoir d'incidence sur votre contrôle. Par suite, il nous semble que vous devriez exercer, d'une part, un contrôle de dénaturation, sur les circonstances de fait retenues par les juges du fond qu'elles soient produites en demande ou en défense, et ce quel que soit le « temps » de la dialectique de la preuve au titre duquel elles ont été produites, et un contrôle de la qualification juridique sur l'appréciation que le juge a porté sur l'absence ou l'existence d'un harcèlement.

### **Qu'en est-il en l'espèce ?**

Premièrement, Mme L... dénonçait les relations conflictuelles avec sa hiérarchie et estimait avoir été la victime de nombreuses brimades et humiliations dans son travail.

Sur ce point, la cour administrative d'appel a relevé que la situation avérée de conflit s'était poursuivie malgré le changement des équipes de direction et contrairement à ce que soutient le pourvoi, cette considération n'a rien d'inopérant. Elle a également relevé qu'un des supérieurs hiérarchiques de Mme L... avait obtenu la protection fonctionnelle pour se protéger d'elle, ce dont il se déduit que, dans la relation hiérarchique, le harcèlement en cause n'était peut-être pas exercé du haut vers le bas. Le juge du fond a en outre relevé que les supérieurs

<sup>6</sup> Soc., 25 janvier 2011, pourvoi n° 09-42.766, Bull. 2011, V, n° 30.

<sup>7</sup> Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 14-13.418, Bull. 2016, V, n° 128.

<sup>8</sup> E. Wurtz, chronique de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Recueil Dalloz*, 2016, p. 1588.

hiérarchiques et les collègues de Mme L... n'avaient pas manifesté d'animosité de manière systématique et répétée mais qu'ils s'étaient plaint de son comportement.

Deuxièmement, Mme L... se plaignait du délai pris pour sa titularisation après l'obtention de son diplôme d'enseignement artistique mais la CAA a observé qu'un autre enseignant avait été titularisé dans un délai comparable.

Troisièmement Mme L... dénonçait le rejet systématique des demandes et réclamations qu'elle avait formulées dans le cadre professionnel mais la CAA a jugé que le Conservatoire avait tenu compte de ses exigences dans l'élaboration de son emploi du temps, dans la mesure où cela était compatible avec l'intérêt du service.

Quatrièmement, Mme L... se plaignait de l'état dégradé des locaux dans lequel elle donnait ses cours mais la cour administrative d'appel a retenu l'argumentation en défense selon lequel l'entretien de ces locaux n'était pas de la responsabilité du conservatoire. Mme L... estimait enfin qu'on l'avait empêché d'accéder aux classes de haut niveau du conservatoire mais la cour administrative a sur ce point jugé que les classes qui lui étaient confiées étaient celles pour lesquelles elle avait été recrutée.

La CAA a ainsi procédé à un examen terme à terme des éléments produits par Mme L... à l'appui de sa demande tendant à démontrer l'existence d'un harcèlement et elle s'est fondée pour cela sur les éléments produits en défense. Certains de ces éléments viennent ainsi contredire les allégations de fait invoquées par la requérante et se rapportent au premier « temps » de la dialectique de la preuve, d'autres viennent justifier ou expliquer les éléments invoqués et se rapportent au second temps de cette dialectique.

Si votre jurisprudence *P.../M...* devait se comprendre comme imposant au juge du fond de se prononcer, dans la première étape, sur les seuls éléments produits par le demandeur, la cour administrative aurait commis l'erreur de droit dénoncée par le pourvoi. Vous avez compris que nous pensons que tel n'est pas le cas.

Le raisonnement retenu par la CAA n'a pas conduit à faire supporter à la requérante la charge d'une preuve dont elle était dispensée et nous ne pensons pas que la cour ait inexactement qualifié les faits en concluant que Mme L... n'apportait pas les éléments de fait susceptibles de faire présumer de l'existence d'un harcèlement.

Il est vrai que la phrase par laquelle la CAA conclut sa motivation sur ce point en jugeant que Mme L... n'apportait pas les éléments faisant « présumer » l'existence d'un harcèlement est en décalage avec ce qui précède. La CAA aurait dû simplement juger qu'il ressortait des pièces du dossier que les faits de harcèlement n'étaient pas établis. Il est probable que la Cour administrative s'est crue tenue de parler de « présomption » dès lors qu'elle parvenait à la conclusion en un temps seulement. L'erreur de terme employé nous paraît en réalité sans incidence.

\* Si vous nous avez suivi pour estimer que le raisonnement retenu par la Cour administrative d'appel n'est pas entaché d'erreur de droit, vous pourrez en déduire qu'en ne se prononçant

pas sur les éléments invoqués relatifs à l'état de santé de Mme L..., la cour n'a pas davantage entaché sa décision d'insuffisance de motivation.

Le pourvoi relève qu'à l'appui de sa demande, Mme L... invoquait son état de santé dégradé et produisait des documents médicaux qui en attestaient même si, contrairement à ce qu'elle soutient, ces documents n'établissaient pas de lien de causalité entre les conditions de travail de Mme L... et son état de santé.

L'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 (devenu l'article L.133-2 du CGFP) définit le harcèlement moral comme « *des agissements répétés 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 morale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Vous jugez, comme la Cour de cassation d'ailleurs, que les éléments relatifs à l'état de santé du salarié sont au nombre de ceux qui peuvent permettre d'établir la présomption de harcèlement et, par suite, doivent être pris en compte par le juge dans le premier temps de la dialectique de la preuve (19 novembre 2014, *M. U...*, 365629, C ; JRCE, 21 mai 2015, *APHP*, 390056 ; Cass. Soc. 19 février 2014, 12-23191, 20 oct. 2015, 1415557 ; 8 juin 2016, précité).

Toutefois, si la justification de la dégradation de l'état de santé du travailleur peut fonder la présomption de harcèlement, il s'agit d'une conséquence des agissements de harcèlement et, dès lors que le juge estime que de tels agissements ne sont pas établis, cela rend inopérante l'invocation des conséquences qui leur sont imputées. Par suite, il ne peut être reproché au juge du fond de n'avoir pas mentionné cette question dans sa décision.

\* Le pourvoi de Mme L... vous demande enfin d'annuler l'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux en tant qu'il rejette ses conclusions tendant à l'annulation de ses comptes rendus d'entretiens professionnels au titre des années 2014 et 2015.

Il soulève une dernière question qui appelle quelques explications qui vous retiendront toutefois moins longtemps.

Ces entretiens, qui ont eu lieu respectivement en novembre 2014 et en janvier 2016, ont été conduits en présence du directeur du conservatoire qui n'est pas le supérieur hiérarchique direct de Mme L... mais le supérieur hiérarchique de cette dernière (n+2 et non n+1).

L'exigence selon laquelle l'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire est expressément prévue, naguère par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et désormais par décret<sup>9</sup>. Vous avez jugé, pour l'application des dispositions analogues applicables aux fonctionnaires de l'Etat, que la méconnaissance de cette règle entache l'évaluation d'irrégularité (6 décembre 2011, *Mme TT...*, 287453,288158, T). Même si cette décision est antérieure à votre décision d'Assemblée du 23 décembre 2011 *M. D...*, elle doit être interprétée, éclairées en particulier par les conclusions de Luc Derepas sur ce point, comme reconnaissant une garantie dans la circonstance que l'entretien professionnel a été

---

<sup>9</sup> Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 puis n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

conduit par le supérieur immédiat du fonctionnaire, qui est le mieux à même d'apprécier la manière de servir.

En l'espèce, la CAA a jugé que compte tenu de la situation de conflit ouvert entre Mme L... et sa supérieur hiérarchique directe, la participation du directeur du conservatoire aux entretiens n'a pas privé Mme L... d'une garantie.

Vous exercez en cassation un contrôle restreint à la dénaturation sur l'appréciation que le juge du fond a porté sur la question de savoir si une irrégularité a ou non exercé une influence sur le sens de la décision ou a privé l'intéressé d'une garantie (6 novembre 2013, *M. PP...*, 359501, T).

En l'espèce, nous pensons que l'appréciation portée par le juge du fond n'est pas susceptible d'être remise en cause en cassation car la seule question sur laquelle l'hésitation nous paraît permise porte sur la question de savoir s'il y a eu ou non une irrégularité. En effet, le second entretien professionnel est intervenu alors que la supérieure hiérarchique directe de Mme L... avait obtenu la protection fonctionnelle qui conduisait, de fait, à placer cette dernière sous la relation directe du directeur du conservatoire. S'agissant du premier entretien qui est intervenu avant l'octroi de la protection fonctionnelle, le choix de faire intervenir le niveau hiérarchique supérieur nous semble également avoir été justifié par un conflit ouvert entre Mme L... et sa supérieur hiérarchique directe.

Lorsqu'un agent de l'administration s'estime dans l'incapacité d'exercer ses fonctions en toute impartialité et de manière satisfaisante notamment en raison d'un conflit, il lui appartient d'en saisir son propre supérieur hiérarchique qui prendra les mesures qu'il estime adaptées à cette situation. La règle est spécialement prévue en matière de conflit d'intérêt par l'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 sur la transparence de la vie publique mais il s'agit de l'expression d'une règle plus générale de bonne administration inhérente à l'organisation hiérarchique de l'administration. Vous l'avez jugé par exemple à propos de l'engagement des poursuites disciplinaire dans les fédérations sportives en jugeant que le président qui s'estime en conscience dans l'impossibilité d'exercer cette compétence pouvait laisser au conseil fédéral de la fédération, qui administre la fédération, le soin d'exercer cette compétence (CE, 21 novembre 2014, *M. M...*, n° 373071, A).

Dans les circonstances de l'espèce, la conduite des entretiens professionnels par le n+2 de Mme L... ne constituait pas une irrégularité et il n'était pas même nécessaire de solliciter la jurisprudence *D...* pour écarter le moyen d'irrégularité.

#### PCMNC :

- Rejet du pourvoi ;
- Rejet, dans les circonstances de l'espèce, des conclusions présentées en défense au titre des frais non compris dans les dépens.