

Harcèlement moral, comment réagir ?

Les victimes de harcèlement moral sont souvent fragilisées psychologiquement. Raison de plus pour connaître précisément les éléments à réunir pour faire reconnaître la preuve du harcèlement. Elles seront alors mieux armées pour obtenir au plus tôt la fin des agissements, être rétablies dans leurs droits et demander réparation.

Les situations de harcèlement, notamment moral, ne sont peut-être pas plus nombreuses ces dernières années au sein de la fonction publique, mais elles sont plus souvent révélées par la victime et par l'employeur. Si ce dernier a pris conscience de la nécessité de gérer de telles situations, il appartient à la victime de réagir avec la plus grande rationalité possible afin que la situation cesse et que le harceleur soit sanctionné.

ANALYSE DE LA SITUATION

Même si le contexte et l'état psychologique de la victime ne sont pas favorables, cette dernière doit analyser la situation, avec l'aide éventuelle du service des ressources humaines, afin de savoir si les agissements en cause sont constitutifs de harcèlement moral au regard de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'article 6 quinquies de cette loi dispose qu'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.

Pour qualifier les faits de harcèlement moral, des conditions sont requises.

Tout d'abord, les faits subis doivent être répétitifs, ce qui exclut un acte isolé, aussi grave soit-il, comme par exemple des injures ou une agression physique. Le caractère répétitif suppose que plusieurs des agissements aient eu lieu durant une période relativement brève – quelques mois – ou que les actes aient été suffisamment fréquents, sur plusieurs années.



© david harding - Fotolia.com

L'objet ou l'effet de ces agissements doit être la dégradation des conditions de travail, ce qui ne signifie pas que lesdits agissements ne puissent pas avoir d'autres objets ou d'autres effets (meilleure productivité ponctuelle du service, diminution de l'effectif... etc.). La dégradation des conditions de travail peut être délicate à apprécier en l'absence de toute norme. Toutefois, cette dégradation doit être sensible puisque susceptible de :

- porter atteinte aux droits et à la dignité : les droits sont ceux inscrits dans des textes comme la loi du 13 juillet 1983 mais aussi ceux dont bénéficie chaque personne comme le droit d'être respecté (ce qui fait obstacle à la formulation répétée de menaces ou à la dévolution de tâches dégradantes) ;
- altérer la santé physique ou mentale : des congés maladie ne sont pas nécessaires pour établir l'altération. En revanche des certificats médicaux sont quasiment indispensables ;

“ Le refus de poursuivre l'agent harceleur est une faute : la victime peut engager une action indemnitaire contre l'employeur ”

“ Un harcèlement constitue une violence, une « attaque » et entre donc dans le champ de la protection fonctionnelle ”

- compromettre l'avenir professionnel : cet avenir peut être compromis directement par les actes constitutifs du harcèlement (mauvaise notation, refus d'avancement...) mais aussi indirectement, la victime étant dans un état psychologique tel qu'elle ne peut plus assurer l'exercice normal de ses fonctions.

RECUEILLIR LES PREUVES

Établir la preuve d'un harcèlement est souvent difficile. Le juge administratif le reconnaît assez rarement afin de ne pas altérer le pouvoir hiérarchique. La victime sur qui repose la charge de la preuve doit s'armer de patience.

Pour faciliter l'apport de la preuve, l'article 6 quinquies issu de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit une protection au bénéfice des témoins : aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent en prenant en considération le fait qu'il ait témoigné d'agissements de harcèlement ou qu'il les ait relatés. Cette protection n'a toutefois pas conduit les collègues des victimes à témoigner davantage, notamment dans les petites et moyennes collectivités. La peur de représailles n'est pas étrangère à ce comportement.

La victime peut recueillir des preuves sous toutes les formes. Elle doit s'efforcer d'établir l'existence d'un enchaînement d'agissements constituant un harcèlement moral. Le juge administratif utilisant la méthode du faisceau d'indices afin de déterminer la situation de harcèlement est sensible à un environnement professionnel dégradé¹.

À QUELLES MESURES S'ATTENDRE ?

Peuvent être engagées à l'encontre de l'agent harceleur, d'une part, des poursuites disciplinaires et, d'autre part, des poursuites pénales avec possibilité de constitution de partie civile :

- les poursuites pénales visent à obtenir la condamnation sur le fondement de l'ar-

ticle 222-33-2 du Code pénal qui prévoit comme sanction un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende. Le paiement de l'amende est à la charge de l'agent coupable et non de la collectivité employeur. Une enquête préliminaire et l'instruction permettent de réunir des charges ou d'asseoir l'innocence de la personne poursuivie. Une demande de condamnation civile peut être jointe sachant qu'il appartient à la victime d'établir l'existence et l'importance des préjudices dont il est demandé réparation. Le fait de déposer plainte pour harcèlement moral ne justifie pas une sanction, même si la plainte est classée sans suite²;

- la procédure disciplinaire doit être mise en œuvre par la collectivité, le harceleur étant passible d'une sanction disciplinaire qui peut être la révocation. À défaut de l'engagement de cette procédure, la victime devra

Et si vous êtes accusé de harcèlement ?

Un agent de la collectivité, quel que soit son grade, peut être désigné par la victime comme étant le harceleur. La collectivité publique ne peut pas rester inerte si le supposé harceleur lui demande d'intervenir.

• La protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 doit également bénéficier au harceleur. L'employeur peut toutefois refuser cette protection si l'agent a commis une faute personnelle. Or, harceler un autre agent est manifestement qualifiable de faute personnelle. Cependant, si la situation de harcèlement n'est pas établie, la victime n'apportant aucun élément tangible à l'appui de ses allégations, la collectivité a tout intérêt d'accorder la protection fonctionnelle.

• Les mesures non juridiques

L'éloignement professionnel entre victime et harceleur supposé est souhaitable. L'enquête interne est indispensable aussi bien auprès des agents du service que des personnes en relation avec celui-ci. Cette enquête interne doit être rapidement diligentée.

La confrontation avec plusieurs témoins peut aussi être organisée, avec prudence et méthode toutefois, car, dans une situation de harcèlement ou d'accusation non fondée, les personnes concernées sont psychologiquement fragiles.

L'agent qui accuse à tort un autre agent de harcèlement en vue de lui nuire commet une faute disciplinaire. La collectivité, si l'absence de harcèlement est établie, a intérêt à poursuivre disciplinairement l'agent fautif.

En conclusion, les situations de harcèlement moral doivent être traitées avec raison et tact par l'employeur mais aussi avec rapidité afin d'éviter les souffrances au travail dont les incidences peuvent être dramatiques. La célérité de l'action administrative évite également que les agents saisissent le juge sans éléments de preuve suffisants ou galvaudent la notion de harcèlement moral par des recours visant à tenir en échec le pouvoir hiérarchique. L'administration ne doit enfin négliger ni l'information ni la protection de ses agents.

La responsabilité de l'employeur

Le harcèlement, s'il relève de l'homme avec ses passions et des faiblesses, n'est pas toujours une faute personnelle dépourvue de tout lien avec le service. L'employeur qui s'abstient de faire cesser une situation de harcèlement dont il est à l'origine ou informé commet une faute de nature à engager sa responsabilité (CE, 24 novembre 2006, M^{me} B n° 256313). Cette faute résulte soit de la participation directe aux faits, l'agent harcelé agissant en quelque sorte « pour le compte de la collectivité publique », soit de l'inaction, la hiérarchie informée par l'agent ou un tiers laissant perdurer la situation alors qu'elle a pour obligation de protéger la dignité, la santé et la sécurité des agents. La responsabilité de l'administration peut être atténuée par le comportement de l'agent (silence conservé pendant plusieurs années, réactions disproportionnées et inadaptées... etc.).

saisir le juge administratif pour obtenir l'annulation du refus assorti d'une injonction de faire. Ce refus de poursuivre constituant une faute, la victime peut aussi engager une action indemnitaire contre l'employeur. Si le harceleur est un élu, la voie disciplinaire n'est pas ouverte ;

- des mesures internes doivent aussi être prises : éloignement de la victime, rétablissement de l'agent dans ses droits s'il en a été privé par l'effet des actes de harcèlement. En effet, toutes les décisions et mesures relatives notamment au recrutement, à la titularisation, à la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peuvent pas être légalement prises à l'égard d'un agent du fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou du fait qu'il a exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements.

Attention, le droit de retrait régi par l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 qui permet à un agent de se retirer d'une situation de travail s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent, s'articule difficilement avec la situation de harcèlement constituée par le caractère répétitifs des agissements³. Il est toutefois imaginable que « l'acte de trop », celui de nature à mettre en cause de manière

imminente l'intégrité de l'agent doit permettre à celui-ci de se retirer régulièrement.

LE BÉNÉFICE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Le Conseil d'État a reconnu à l'agent harcelé la possibilité de bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 26 janvier 1983. Selon cet article, la collectivité publique est tenue de protéger les agents publics contre les menaces, violences, voies de fait, injures dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté⁴. Un harcèlement constitue une violence, une « attaque » et entre donc dans le champ de la protection fonctionnelle.

La collectivité employeur peut, dans ce cadre, indemniser la victime. Elle est alors subrogée aux droits de celle-ci pour obtenir de l'auteur du harcèlement la restitution des sommes versées.

La collectivité doit aussi faire bénéficier l'agent d'une assistance juridique, de la prise en charge des frais d'avocat et des frais de procédure s'il souhaite poursuivre l'auteur des faits en justice.

La protection fonctionnelle doit être accordée, même si l'agent est en congé maladie pour dépression ou tout autre motif⁵.

L'agent victime doit rapidement solliciter la protection fonctionnelle, l'ancienneté des faits pouvant être un motif régulier de refus⁶. ■

1. CAA Nancy, 7 janvier 2010, M. A. n° 08NC00608 ; CE, 7 juillet 2010, commune de Mailleroncourt Saint-Pancras n° 316668.
2. CAA Nantes, 4 décembre 2009, M^{me} S. n° 09NT01302.
3. CE, 16 décembre 2009, ministre de la Défense n° 320840.
4. CE, 12 mars 2010, commune d'Hoenheim n° 308974.
5. CE, 12 mars 2010, commune d'Hoenheim n° 308974.
6. CE, 28 mars 2004, M.D n° 232143.

À lire

Sur www.lettreducadre.fr, rubrique « au sommaire du dernier numéro »

- « Harcèlement moral : il faut démontrer les faits », *La Lettre du cadre territorial* n° 375, 1^{er} mars 2009.

- « Harcèlement moral : de la preuve à la condamnation », *La Lettre du cadre territorial* n° 365, 15 septembre 2008.

Pour aller plus loin

Harcèlement moral et autres risques psychosociaux dans la FPT

Un ouvrage de Territorial Éditions. Sommaire et commande sur <http://librairie.territorial.fr>

Pour se former

Harcèlement moral

Le 5 octobre, Paris.

Contact : Joëlle Mazoyer - 04 76 65 61 00 - joelle.mazoyer@territorial.fr