

Note juridique : De harcèlement moral sur le lieu de travail

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

L'harcèlement moral est défini à l'article L.122-49 du Code du Travail (article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983) **comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

La loi est imprécise.

En effet, elle n'indique pas en quoi de tels « *agissements* » peuvent consister un harcèlement moral. Ainsi, **il n'existe pas de liste limitative d'actes ou de comportements constitutifs d'harcèlement moral mais au contraire une possibilité quasi infinie d'actes constitutifs de harcèlement moral.**

Puisque les textes sont imprécis, il faut se tourner vers la jurisprudence.

A cet égard, le juge a pu considérer notamment que les faits suivants peuvent être constitutifs de harcèlement moral :

- Diminution des tâches confiées ;
- Privation de tout travail effectif ;
- Changement d'affectation injustifié ;
- Mesures visant à isoler l'agent ;
- Réflexions désobligeantes ou même injures, dénigrement, brimades ;
- Pressions psychologiques diverses exercées au moyen du travail fourni : mise à l'écart, fourniture de tâches sans intérêt, surcharge de travail... ;
- Refus de communication ;
- Surveillance et/ou dérangement constant ;

Lien de causalité : ces agissements doivent présenter un **caractère répétitif**.

Ainsi, une succession d'agissements qui, envisagés isolément, ne présenterait pas nécessairement un caractère de gravité peut participer d'un processus de déstabilisation constitutif d'un harcèlement.

Le Conseil d'Etat a pu constater que : « *Le comportement et les capacités de l'agent ont été systématiquement dénigrés et qu'elle a fait l'objet d'une mesure vexatoire comme l'interdiction de pénétrer dans certaines pièces ou d'assister par exemple au vœu du directeur de l'établissement. Les agissements mentionnés précédemment, qui par leur répétition, ont excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (...) ont constitué une faute de nature à engager la responsabilité de*

l'Office National de Chasse et de la Faune Sauvage » (Conseil d'Etat, 24 novembre 2006, Office national de la Chasse et de la Faune sauvage).

Par ailleurs, le **harcèlement moral peut être vertical ou horizontal** en ce que les agissements peuvent être le fait d'un supérieur hiérarchique ou provenir d'un ou plusieurs collègues, voire de personnes extérieures au service telles que des usagers.

En outre, le harcèlement moral suppose une **dégradation des conditions de travail** de l'agent ou du fonctionnaire telles que :

- La dégradation des moyens matériels nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- La dégradation des locaux ;
- La diminution voire la privation des tâches confiées ;
- L'altération des relations entre la victime et sa hiérarchie.

Enfin, le harcèlement moral nécessite une **atteinte particulière** portée à l'agent ou le fonctionnaire victime du harcèlement à savoir :

- Une atteinte aux droits ;
- Une atteinte à la santé mentale ou physique ;
- Une atteinte à la dignité.

La protection fonctionnelle peut être octroyée à la victime/auteur potentiel(l)e de l'infraction. La protection fonctionnelle consiste en une assistance juridique, psychologique et financière des fonctionnaires et des agents contractuels victimes de préjudices dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions tels que des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel, dénonciation calomnieuse, etc.

Que faire pour éviter un contentieux ?

Une procédure de médiation (facultative) peut être mise en œuvre à la demande de la « victime » ou de la personne mise en cause. (*article L1152-6 Code du travail*).

Quelle est la charge de la preuve ?

La preuve du harcèlement moral est allégée et facilitée pour le fonctionnaire ou l'agent qui en est victime : il doit rapporter la preuve non pas de l'existence d'un harcèlement moral mais uniquement de l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Il appartient en pratique à l'auteur du harcèlement moral/administration de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Il appartient donc à l'auteur du harcèlement moral de prouver qu'il n'est pas responsable.

Le juge apprécie au cas par cas les éléments de preuve des faits tendant à faire présumer l'existence du harcèlement moral (*CE, section, 11 juillet 2011, N°321225*).

En défense, l'administration devra présenter « *une argumentation de nature à démontrer* » que les agissements en cause n'établissent pas un harcèlement moral.

En cas de plainte pénale, le juge dispose d'une enquête réalisée par les enquêteurs de la police ou de la gendarmerie qui lui permettra de se forger sa conviction pour prendre sa décision de condamnation le cas échéant. Le juge administratif peut aussi ordonner, si besoin, toute mesure d'instruction utile afin de lui permettre de juger.

Que risque-t-on si une action en justice est engagée sur ce motif ?

- **Responsabilité conjointe du potentiel auteur de l'infraction et de l'administration-employeur.**

Dans ce cas, le salarié coupable de tels actes et l'employeur engagent conjointement leur responsabilité civile.

A cet égard, par un arrêt en date du 21 juin 2006, la Cour de Cassation a précisé que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière de harcèlement moral est bien une obligation de résultat (*Cass. Soc 21.06.06, n°05-43914*).

- **Le harcèlement moral constitue à la fois un délit et une faute disciplinaire.**

Harcèlement moral est un délit → sanctionné pénalement devant le tribunal judiciaire

Selon l'article 222-33-2 du Code pénal : « *Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende* ».

La Cour de cassation, chambre criminelle, a jugé que :

« *Le délit de harcèlement moral est constitué dès lors que la preuve est rapportée de la répétition d'agissements ayant seulement pour objet mais non nécessairement pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la victime et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». (Cour de cassation, ch. crim., 16 janvier 2008, N° de pourvoi : 0782207).

Harcèlement moral = faute disciplinaire → sanction disciplinaire

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire par son employeur.