



La preuve du harcèlement moral des agents et fonctionnaires dans la fonction publique

publié le **01/02/2016**, vu **186802** fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Quel est le régime juridique de la preuve du harcèlement moral des agents et fonctionnaires dans la fonction publique ?

Le harcèlement moral des agents dans la fonction publique est une réalité masquée pour plusieurs raisons.

Sauf rares exceptions, ce qui se passe dans la fonction publique entre fonctionnaires restent dans la fonction publique, à l'instar de l'armée appelée à juste titre *"la grande muette"*.

Les rapports d'enquête administrative orientés ou tronqués, réalisés en interne, ne servent en réalité qu'à l'administration pour tenter de se dédouaner, en réglant au passage des sommes exorbitantes auprès de prétendus experts objectifs.

De plus, la loi du silence ou un "effet de meute" est souvent constaté, peu importe que le harcèlement moral provienne d'un supérieur hiérarchique ou de collègues de travail.

L'autre originalité du harcèlement moral des fonctionnaires est que les juges font preuve d'une réticence à sanctionner leurs auteurs et l'administration responsable du harcèlement moral.

La quatrième originalité tient dans les conséquences pratique de ce type de faute.

En effet, à la différence du harcèlement moral au travail subi par un salarié dans le secteur privé, le fonctionnaire victime dans la fonction publique sera systématiquement étiquetée comme procédurier, mis au placard et d'une certaine manière sanctionné pour avoir alerté des problèmes et souhaité faire respecter ses droits.

Enfin, la dernière originalité du harcèlement moral des fonctionnaires et agents publics tient en ce qu'ils bénéficient en principe de la "protection fonctionnelle", alors que cette aide leur est quasi systématiquement refusée.

La protection fonctionnelle consiste en l'assistance juridique, psychologique et financière des fonctionnaires et des agents 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

Conscient de l'ensemble de ces difficultés, le législateur a entendu protéger les fonctionnaires et les agents victimes de harcèlement moral au travail en consacrant un régime de protection spéciale.

Ainsi, l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issu de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale dispose que :

« 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 résulte de ce texte que le harcèlement moral au travail des agents et fonctionnaires dans la fonction publique suppose la réunion de plusieurs conditions cumulatives.

La première condition posée par le texte de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 est **l'existence d'« agissements répétés de harcèlement moral »**.

A cet égard, il convient de relever l'imprécision du législateur, qui n'indique pas en quoi de tels « agissements » peuvent consister, de sorte qu'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.

A titre d'exemple, il est jugé que le harcèlement moral est constitué en cas de :

- 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,
- etc ...

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.

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,

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

Il appartient en pratique à l'auteur du harcèlement moral 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.

L'avantage de la plainte pénale en la matière est que le juge pénal 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.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com