

Une mutation interne en 2004 et un autre incident avec son employeur survenu en 2011 constituent-ils un harcèlement moral dont se serait rendu coupable un conseil général à l'égard d'un de ses cadres A ?

Non, dans la mesure où les événements apparaissent isolés dans le temps et que l'agent n'a pas été victime d'agissements répétés.

Une fois n'est pas coutume vous allez devoir juger une affaire relevant du contentieux de la fonction publique, en l'occurrence la fonction publique territoriale, M. D étant attaché territorial en poste au conseil général.

Le requérant se plaint d'être victime d'un harcèlement moral depuis 2004 de la part de son employeur, et après avoir vu sa demande indemnitaire préalable rejetée, il vous demande de condamner le conseil général à l'indemniser des préjudices qu'il estime avoir subis à hauteur de 40.000 euros.

Ce genre d'affaires n'est pas des plus simples à juger et ce contentieux relevant davantage de la seconde chambre du Tribunal nous allons vous en rappeler le régime juridique.

Si la notion est déjà ancienne, sa traduction dans le marbre du statut de la fonction publique est récente.

Le procédé du harcèlement moral est ancien.

Ainsi Marcel Aymé décrit dans une de ses nouvelles « Le passe muraille » (dont nous vous recommandons la lecture ou la relecture), les agissements de M.Dutilleux, modeste employé de troisième classe au ministère de l'enregistrement qui est harcelé par son sous chef de bureau. M.Dutilleux, découvrant qu'il possède le don de passer à travers les murs, décide alors de l'utiliser pour se venger et, passant sa tête au travers le mur du bureau de son sous chef de bureau, à la façon d'un trophée de chasse, il insulte son supérieur en le traitant de « *voyou, butor et galopin* ». Vous apprécierez le caractère suranné des insultes de l'époque.

La méthode s'avère efficace puisque le sous chef de bureau finira par quitter le ministère dans une ambulance.

Mais l'histoire se terminera mal pour M. Dutilleux qui, ayant perdu son don singulier, finira prisonnier d'un mur qu'il tentait de traverser.

Si l'écriture de cette nouvelle de Marcel Aymé est savoureuse, elle n'en décrit pas moins un agissement redoutable pour celui ou celle qui en est victime.

Si le procédé est ancien, son entrée dans le corpus juridique est néanmoins récente.

Le harcèlement moral, qui constitue par ailleurs un délit pénal réprimé par l'article 222-33-2 du code pénal, n'a été introduit en effet qu'assez récemment dans le statut de la fonction publique et plus précisément dans le titre 1^{er} du statut portant droits et obligations des fonctionnaires, issu de la loi du 13 juillet 1983.

Ce n'est qu'avec l'adoption de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qu'a été introduit un nouvel article 6 quinquies définissant la notion de harcèlement moral.

Aux termes de l'article 6 quinquies de la n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et

obligations des fonctionnaires,: *«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. 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 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. (...)* » ;

Le harcèlement se définit donc dans le statut de la fonction publique, tout comme dans le code du travail, au travers des conséquences qu'il occasionne pour le fonctionnaire qui en est victime, conséquences qui se traduisent par une dégradation de ses conditions de travail. L'objectif souvent recherché est en effet de tenter de « dégouter » l'agent afin qu'il quitte spontanément le service.

Cette dégradation suppose la réunion, selon la définition légale elle-même, de trois éléments : l'atteinte aux droits et à la dignité du fonctionnaire, l'altération de sa santé (physique ou mentale) et enfin, la compromission de son avenir personnel.

Rappelons enfin que le harcèlement moral suppose également des agissements répétés. Ainsi, un fait isolé relevant de l'exercice normal par l'autorité hiérarchique de son rôle d'organisation du service ou de son exercice de l'autorité hiérarchique ne saurait caractériser un fait de harcèlement moral.

Voir par exemple TA Nancy 4 mars 2008 Mme C...req. n° 0600751 (ne constitue pas un fait de harcèlement moral de la part d'un DDASS de rappeler à un ingénieur sanitaire ses obligations professionnelles ou sa convocation devant un médecin assermenté ni la réorganisation de réunions de cadres)

TA Dijon 6 mai 2003 Mme F...req. n°021874 (absence de harcèlement du fait d'un changement d'affectation comportant une diminution des attributions du fonctionnaire)

Enfin, et nous en terminerons pour ce qui est du régime juridique applicable, ce contentieux bénéficie d'un régime de preuve disons aménagé et dialectique.

Le harcèlement qui constitue un agissement très subjectif, inavouable et sournois, est également très difficile à prouver. Les éventuels témoins qui pourraient en attester peuvent répugner à s'immiscer dans ce conflit par peur d'être éventuellement eux aussi exposés à des mesures de rétorsion.

Dans l'administration de la preuve devant le juge, il appartient en premier lieu à l'agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.

Il incombe alors, dans la dialectique de la preuve, 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.

C'est enfin au juge, au vu de ces éléments contradictoires, de forger sa conviction qui l'amènera selon le cas de passer de la simple présomption à la caractérisation ou l'absence de caractérisation du harcèlement.

Voir sur le régime de preuve : C Cass soc 27 mai 2009 07-43-112

Et C .E. 11 juillet 2011 Mme D...n°321225 aux conclusions Guyomar

Qu'en est-il en l'espèce dans le cas de M. D.?

Au soutien de son recours M. D fait valoir en réalité deux séries de faits principaux qui se sont déroulés en 2004 et 2011.

Selon lui, ce harcèlement moral a entraîné une altération de son état de santé. Il indique suivre un traitement médical depuis l'année 2004 et a été placé en congé de longue maladie à compter du 30 mai 2011 en raison de son état dépressif. Il est aujourd'hui suivi par un psychiatre et soigné par antidépresseurs et somnifères.

Il indique qu'à compter de l'année 2004, qui coïncide avec la prise de fonction de la directrice du service de la communication du département, il a connu une dégradation importante de ses conditions de travail. A cette époque, il était en poste au service communication au sein du cabinet du président du conseil général. Il fait valoir que les dossiers dont il avait la charge étaient remis à une stagiaire, la fille de la directrice de la communication et qu'il a été muté d'office au service des archives, sur demande expresse de la directrice de la communication, alors qu'il n'avait aucune formation lui permettant d'assumer ses nouvelles fonctions. Il a rejoint ce nouveau poste le 6 septembre 2004, semble-t-il dans la précipitation, sans bénéficier d'un bureau, d'un téléphone ni d'un ordinateur.

En tout état de cause une réduction des attributions d'un agent ne saurait être constitutive d'un harcèlement moral

CE 30 déc. 2011 commune de St Peray n° 332366

La seconde série de faits se déroule en 2011.

Le 1^{er} mars 2011, alors qu'il était devenu chef du service du public au sein du service des archives, la mission de correspondant de communication lui a été retirée au motif que la directrice de la communication ne voulait pas avoir à traiter avec lui. La réduction de ces attributions semble faire suite à un incident lié à la disparition de deux documents d'archives qui avaient été prêtés au service communication.

Toutefois selon nous et au vu de l'instruction, ces deux séries de faits, qui sont d'ailleurs espacés de plus de six années pendant lesquelles le requérant a exercé des fonctions d'encadrement au sein du service des archives, relèvent ainsi que le soutient le département de l'exercice normal du pouvoir d'organisation du service qui incombe à l'autorité hiérarchique et ce dans la gestion de relations conflictuelles entre un agent et sa hiérarchie.

Sur ce point voir notamment :

CE 7 juil. 2010 commune de Mailleroncourt n° 316668 (absence de harcèlement de la part d'un maire qui donnait chaque jour des instructions écrites à un agent dont il estimait le caractère détestable)

CE 26 juil. 2011 Mme A...n°338616 (absence de harcèlement en cas de mesures justifiées par la gestion de relations conflictuelles)

Par ailleurs, le fait que le requérant ait eu connaissance en 2011 d'un document figurant dans son dossier administratif à savoir une fiche navette courrier du président sur laquelle figure la mention manuscrite « *C'est un tortu me faire une réponse adaptée à ce tortu* » n'est pas davantage selon nous de nature à caractériser des faits de harcèlement.

Si ce document aurait pu donner lieu à des poursuites judiciaires, il n'en reste pas moins que le document a été finalement retiré du dossier administratif à la demande de M. D. Il s'agit là à nouveau d'un fait isolé, ponctuel qui n'est pas de nature à faire présumer l'existence d'agissements

constitutifs de harcèlement moral.

M. D. fait également valoir, à l'appui de sa démonstration d'agissements caractérisant le harcèlement, qu'il s'est vu opposer des refus systématiques à toutes ses demandes de mutation et d'inscription au tableau d'avancement.

Sur ces deux points nous pensons que vous devrez souscrire à l'argumentation du département qui est argumentée et circonstanciée.

Le département fait valoir, sans être contredit, que le rejet des six demandes de mutation du requérant sur la période de 2004 à 2011 est justifié par le fait qu'il a postulé pour des postes pour lesquels il ne disposait pas des qualifications requises et que ses candidatures ont été examinées dans le cadre de l'exercice normal du pouvoir de nomination au sein des services du conseil général.

Par ailleurs, s'agissant de l'absence d'inscription au tableau d'avancement il n'est peut être pas inutile de rappeler, comme le fait le département en défense, que l'inscription au tableau d'avancement n'est en aucun cas un droit. Il soutient également, sans être contredit, que la commission administrative paritaire n'a jamais proposé l'inscription du requérant.

L'administration soutient également que, par ailleurs ; tout au long de cette période les demandes de NBI et d'avancement à l'ancienneté minimum du requérant ont été satisfaites. Or, cet ingrédient que constitue des retards ou des entraves dans le déroulement de la carrière du fonctionnaire constitue un indice fort de harcèlement.

Force est de constater que cet ingrédient est absent dans cette affaire. Vous constaterez également qu'au cours de la période de 2004 à 2011 au cours de laquelle M. D a travaillé au service des archives, il a été nommé chef du service du public ce poste comportant, ainsi que l'indique le département des fonctions de cadre A. Enfin vous constaterez également qu'aucune des fiches de notation ou d'évaluation de cette période ne fait l'objet d'observations du requérant sur des difficultés au sein de ce service.

Enfin pour ce qui concerne l'altération de son état de santé physique et mentale vous constaterez que si le requérant suit effectivement un traitement médicamenteux, les divers certificats médicaux qui sont très prudents sur les causes de sa pathologie, ne permettent pas d'établir un lien entre son état dépressif et ses conditions de travail.

Au final et dans cette dialectique de la preuve, nous estimons que les deux principaux faits de 2004 et 2011, que le requérant a sans doute mal vécu et qu'il reproche au conseil général, ne peuvent être regardés comme constitutifs d'un harcèlement moral, dans la mesure où il s'agit d'éléments ponctuels et isolés et que vous n'êtes pas en présence d'agissements répétés dans le temps.

De plus, de nombreux ingrédients habituels du harcèlement moral (répercussions en termes d'avancement ou de carrière) par exemple apparaissent absents dans ce dossier.

Voir pour un exemple concret un jugement de votre tribunal TA Clermont Ferrand du 20 sep 2012 Bony req n°1101719, dossier dans lequel un faisceau d'éléments a permis de caractériser le harcèlement

Les moyens étant écartés nous suggérons de rejeter les conclusions indemnitaires du requérant visant à l'indemnisation de son préjudice moral qui, au demeurant n'était nullement justifié, ainsi que le souligne le département.

Les dépens qui comprennent la contribution pour l'aide juridique de trente-cinq euros acquittée par M. D, partie perdante, seront laissés à sa charge.

Par ces motifs, nous concluons au rejet de La requête de M. D, dans toutes ses conclusions.

