



*Le harcèlement moral :  
condamné régulièrement  
mais toujours présent  
dans les services !*

## **RAPPEL**

*Le harcèlement moral au travail a été défini comme un ensemble d'agissements répétés « qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié ou de l'agent et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel » (loi n°2002-73 du 17 janvier 2002).*

*L'art. 6 quinquies de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule également 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.*

Depuis 2002, la cour de cassation, le conseil d'Etat, la cour européenne des droits de l'Homme ont affiné la jurisprudence et affirmé que le harcèlement moral est « hors la loi et qu'il doit être condamné, ainsi que les employeurs qui le couvriraient sans réagir pour protéger leurs agents ».

En effet, sont apparus ces derniers temps beaucoup de textes légaux et de décisions de justice, en ce qui concerne la souffrance morale du salarié au travail, ses conséquences, les moyens de la déceler, les remèdes et les sanctions éventuelles à mettre en œuvre à l'encontre de l'employeur et/ou de l'auteur présumé d'actes de harcèlement.

**Mai 2012**



*Mais, force est de constater que si souvent le juge a permis de stabiliser cette notion de harcèlement moral, le privé a plusieurs longueurs d'avance en matière jurisprudentielle sur le public et ses applications dans le statut général.*

Toutefois, comme toute jurisprudence, elle connaît parfois des revirements à suivre dans une matière à rebondissements depuis la crise notamment et les restructurations conséquentes.

*Et pourtant, il ne faut jamais oublier que  
« nous sommes responsables de ce que nous n'empêchons pas d'arriver !!! »  
(Jean- Paul SARTRE) : avis aux « aveugles, sourds et muets » dont la réponse est le déni.*



**Harcèlement moral :  
le comportement de l'auteur ne peut être apprécié  
sans tenir compte de l'attitude de la victime  
(Conseil d'État)**

*Le comportement de l'agent public auquel il est reproché d'avoir exercé des agissements de harcèlement moral ne peut être apprécié sans tenir compte de l'attitude de la personne qui estime avoir été victime de harcèlement moral.*

En l'occurrence, une adjointe administrative ne peut être reconnue victime d'un harcèlement moral de la part d'une secrétaire générale de mairie, même si les faits produits par l'intéressée sont susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement, dès lors que son comportement a largement contribué à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint, considère le Conseil d'État dans une décision du 11 juillet 2011 publiée au recueil Lebon.

*Le Conseil d'État précise, plus généralement, la démarche probatoire et le rôle du juge administratif en matière de harcèlement moral.* Il fonde sa décision sur la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et sur l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, qui a transposé pour la fonction publique les dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement de la directive.

Mme A., adjointe administrative de la commune de Guécélard (Sarthe), connaît, à compter de l'année 1999 et de l'entrée en fonctions d'une nouvelle secrétaire générale, une dégradation importante de ses conditions de travail.

Mai 2012



En juin 2004, elle fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de trois jours de ses fonctions en raison de son comportement. L'intéressée, qui suit un traitement médical depuis l'année 2000, est placée en congé de longue maladie à compter du 28 septembre 2005 en raison de son état dépressif. Par une lettre du 2 décembre 2005, elle demande à la commune d'être indemnisée à raison du harcèlement moral dont elle estime avoir été victime de la part de la nouvelle secrétaire générale de la mairie.

La cour administrative d'appel de Nantes relève la dégradation importante des conditions de travail se caractérisant, de la part de la supérieur hiérarchique, par une attitude de dénigrement systématique et une réduction non négligeable des attributions antérieures de l'intéressée, et le fait qu'aucune mesure autre qu'une vaine tentative de médiation n'a été prise par le maire de la commune.

La cour en a déduit que cette situation révèle des agissements constituant un harcèlement moral présentant le caractère d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune. Mais les juges nantais estiment « qu'en raison de son comportement, l'intéressée a largement contribué à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint et que ce comportement est de nature à exonérer la commune de sa responsabilité ».



### **L'arrêt est annulé par le Conseil d'État.**

Il est intéressant de lire le détail de l'arrêt et des raisons invoquées par le conseil d'Etat.

#### ***ÉLÉMENTS DE FAIT LAISSANT PRÉSUMER L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT***

Pour le Conseil d'État, « il appartient à un 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 « 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 ».

« La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile ».

En l'espèce, le Conseil d'État considère « qu'il ressort des pièces du dossier que les relations de travail au sein des services de la commune de Guécélard ont été affectées par des tensions et des conflits persistants entre les membres du personnel et la secrétaire générale de la mairie qui a pris ses fonctions en 1999 ; que les éléments de fait produits par Mme A sont susceptibles de faire présumer l'existence d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral à son encontre ».

**Mai 2012**



#### *PRISE EN COMPTE DES COMPORTEMENTS DE L'AUTEUR ET DE LA VICTIME*

Toutefois, poursuit le Conseil d'État dans sa décision, « pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui. Le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé ».

Dans cette affaire, le Conseil d'État relève « qu'ainsi que l'établit la commune, l'attitude de Mme A. se caractérisait par des difficultés relationnelles avec ses collègues et avec les élus, des refus d'obéissance aux instructions qui lui étaient données et une attitude agressive, qui a par ailleurs valu à l'intéressée la sanction prononcée à son encontre par l'arrêté municipal du 2 juin 2004 ».

Le comportement de la secrétaire générale ne peut être apprécié sans tenir compte de l'attitude de Mme A. Dans ces conditions, « c'est à tort que les premiers juges ont estimé que les agissements de la secrétaire générale vis-à-vis de Mme A ont excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique au point de pouvoir être qualifiés de harcèlement moral.

La circonstance qu'une plainte pour harcèlement moral ait été déposée à l'encontre de la secrétaire générale par le maire de la commune ne suffit pas à caractériser l'existence d'agissements revêtant cette nature ».



*Il en résulte, pour le Conseil d'État, « qu'en l'absence d'agissements constitutifs de harcèlement moral imputables à la secrétaire générale et, par suite, de faute de service de la commune à avoir laissé de tels agissements se perpétrer sans prendre les mesures adéquates pour les faire cesser, Mme A n'est pas fondée à se plaindre de ce que le tribunal administratif a rejeté ses conclusions indemnitaires ».*

*Conseil d'État 11 juillet 2011, n° 321225, Publié au recueil Lebon*



**Justifié par l'intérêt du service, le retrait d'une partie des fonctions d'un agent ne peut permettre d'établir un harcèlement moral à son encontre**

*En l'espèce, le retrait de la partie des attributions confiées au coordinateur enfance-jeunesse au sein d'une communauté de communes, consistant en la tenue de la comptabilité d'une association, était justifié par les nombreuses erreurs comptables commises par l'intéressé.*

*Ainsi, ce retrait a été pris dans l'intérêt du service.*

En outre, le changement de bureau du requérant était justifié par l'arrivée d'une secrétaire de la communauté de communes.

L'intéressé a été affecté dans une salle de travail, partagée avec plusieurs autres employés, et équipée en moyens informatiques et en téléphones.

Dans ces conditions, l'intéressé n'avait plus besoin d'un ordinateur portable, dont l'octroi correspondait d'ailleurs seulement à la tenue de la comptabilité de l'association.

Ainsi, son installation dans une salle de travail partagée avec d'autres collègues n'était pas en soi anormale, d'autant que les missions confiées au requérant auraient dû l'amener à se rendre fréquemment sur le terrain, afin notamment de jouer son rôle de coordinateur auprès des centres de loisirs, et à occuper par conséquent cette salle seulement pendant une partie de ses horaires de travail.

***Aucun agissement constitutif d'un harcèlement moral du requérant ne peut donc être établi : tel fut le jugement récent de la CAA Bordeaux 14 février 2012  
req. n°11BX01271***



**Harcèlement moral non retenu  
en l'absence d'agissements répétés,  
ne relevant pas de l'exercice du pouvoir de  
direction.**

Ne constitue pas un harcèlement moral le fait pour la propriétaire d'un salon de coiffure de faire des réflexions à une salariée sur sa lenteur, de la mettre à l'écart des autres employées, de faire une mauvaise application de la nouvelle classification résultant de la convention collective conduisant à la baisse de son indice, et d'adopter une attitude inadaptée pendant le congé de maladie de la salariée en lui passant des coups de téléphone comminatoires.

*Ces faits ne caractérisent pas des agissements répétés ne rentrant pas dans l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction et ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la salariée concernée (Cass. crim., 14 février 2012).*



*Surprenant ce jugement récent de la cour, d'ordinaire plus «favorable» que le conseil d'Etat en la matière, mais l'UNSA- Itefa insiste toujours sur les preuves à apporter, le dossier à établir : tout en accompagnant dans les démarches tout agent qui se plaint d'harcèlement moral.*

**Convaincre l'autorité administrative requiert  
preuves étayées et ténacité.**

**Aller au civil et/ou au pénal demandent  
dossier solide et pugnacité.**



**Un salarié peut être victime individuellement d'un  
harcèlement visant un groupe de salariés.**

*Les éléments qui permettent de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ne doivent pas nécessairement concerner un seul salarié, dès lors que celui qui s'en plaint fait partie des personnes qui en sont victimes, et que les certificats d'arrêts de travail produits par le salarié ne se bornent pas à faire état du syndrome dépressif subi par lui, mais précisent que cet état est secondaire « à des conflits sur le lieu de travail » et « à une situation conflictuelle grave sur les lieux du travail » (Cass. soc., 28 mars 2012).*

**Mai 2012**



La Cour de cassation censure un arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence (Bouches-du-Rhône) qui retenait que les faits et propos dont le salarié se plaignait ne le visaient pas directement mais concernaient aussi quatre autres membres du même syndicat.

## **H**arcèlement : l'employeur ne peut attendre la condamnation du harceleur aux prud'hommes pour le licencier pour faute grave

*Dès lors qu'il a connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement sexuel (attention le Conseil constitutionnel vient d'abroger cette notion, comme non conforme à la Constitution) et moral par des courriers de la victime, l'employeur ne peut attendre l'issue de la procédure prud'homale l'opposant au salarié harceleur, pour effectuer une enquête et licencier l'auteur du harcèlement pour faute grave.*

En l'absence de faits nouveaux, la procédure engagée plus de deux mois après la connaissance des faits est tardive.

*En conséquence, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.*

*C'est ce que juge la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 29 juin 2011.*

Le directeur de l'établissement de Marseille (Bouches-du-Rhône) de l'association Fédération unie des auberges de jeunesse est condamné par le conseil des prud'hommes de Marseille, le 7 décembre 2005, pour harcèlement moral et sexuel à l'égard d'une salariée.

Convoqué à un entretien préalable à son licenciement, le 16 décembre 2005, avec mise à pied conservatoire, il est licencié pour faute grave le 12 janvier 2006.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence condamne l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la procédure a été engagée tardivement. Les juges du fond considèrent que le délai de prescription de deux mois dont dispose l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires a expiré deux mois après l'envoi des lettres de la salariée, dénonçant le harcèlement dont elle aurait été victime, reçues par l'employeur dans le courant de l'année 2004, dont la dernière est datée de juin 2004.

*L'arrêt de la cour d'appel est approuvé la chambre sociale de la Cour de cassation.*

*Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902,*

*l'association Fédération unie des auberges de jeunesse*



La Haute juridiction relève ainsi « que l'employeur avait eu connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement moral et sexuel reprochés au salarié dès sa convocation le 18 juin 2004 devant le bureau de conciliation et qu'il s'était borné à en dénier la réalité dans le cadre de l'instance prud'homale, en omettant d'effectuer les enquêtes et investigations qui lui auraient permis d'avoir, sans attendre l'issue de la procédure prud'homale l'opposant à la victime, la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au directeur de l'établissement de Marseille et de prendre les mesures appropriées ».

*La chambre sociale en conclut qu'« en l'état de ces motifs caractérisant l'abstention fautive de l'employeur et en l'absence de faits fautifs nouveaux, la cour d'appel a exactement décidé que la procédure de licenciement avait été engagée tardivement ». Dès lors le licenciement du directeur est sans cause réelle et sérieuse.*



**Peut-on poursuivre un salarié pour avoir harcelé son chef ?**

**C'est une grande première, la Cour de cassation vient de reconnaître qu'un subordonné peut, par son attitude, se rendre coupable de harcèlement moral à l'égard de son responsable hiérarchique.**

Qu'avait donc fait le salarié pour que son supérieur saisisse le tribunal correctionnel afin de le faire condamner ? Il s'était permis des agissements qui, par leur répétition, avaient, selon les termes du pourvoi, « dégradé les conditions de travail » du plaignant.

Par provocation, cet éducateur venait, de temps en temps, travailler en short, sans tenir compte des objurgations de son chef. Un jour, il lui avait envoyé un mail obscène. Il se répandait en propos diffusant sur lui une image d'incompétence, multipliait les refus de se soumettre et les critiques de ses instructions, adoptait régulièrement un comportement irrévérencieux et méprisant.

**Mai 2012**



Le chef en question avait consciencieusement fait remonter ses manquements à sa hiérarchie. Il avait à chaque fois alerté son propre supérieur hiérarchique et manifesté à plusieurs reprises du désarroi, voire de l'amertume à l'égard de sa hiérarchie, en pure perte.

En désespoir de cause, il décida de porter plainte et gagna en première instance, mais la cour d'appel réforma le jugement en s'appuyant sur deux arguments. A ses yeux, d'abord, le harcèlement supposait l'existence d'un pouvoir hiérarchique dont abusait le harceleur. Ensuite, il fallait que les comportements reprochés aient eu des conséquences avérées sur les droits et la dignité de la soi-disant victime, ce qui ne semblait pas être le cas.

### **Revenant au texte, la Haute Juridiction casse l'arrêt.**

L'article 222-33-2 du Code pénal définit en effet le harcèlement moral comme « *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 et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Quant à l'existence d'un pouvoir hiérarchique, la Cour de cassation la balaie. Pour elle, un individu peut en harceler un autre, qu'il soit subordonné ou pas (Cass. crim. 6 décembre 2011).

*Le harcèlement moral n'est pas subordonné à l'existence d'un pouvoir hiérarchique*

*Le délit de harcèlement moral n'étant pas subordonné à l'existence d'un pouvoir hiérarchique, le fait que la personne poursuivie pour harcèlement soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction.* C'est ce que juge la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 6 décembre 2011 publié au bulletin.

La Cour rappelle également dans cet arrêt que la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail de la victime suffit à caractériser le délit de harcèlement moral.

Un éducateur est poursuivi devant le tribunal correctionnel après le suicide de son supérieur hiérarchique, chef du service d'action sociale territoriale d'une commune. Il lui est reproché d'avoir harcelé son supérieur en «dévalorisant de façon réitérée son action, en diffusant à son propos une image d'incompétence dans son milieu professionnel et en adoptant à son égard un comportement irrévérencieux et méprisant».



Condamné en première instance, il est relaxé par la cour d'appel de Poitiers (Vienne). Les juges d'appel considèrent, d'une part, que si les agissements répétés de l'éducateur avaient pu avoir pour effet de dégrader les conditions de travail du chef de service, «pour constituer le délit de harcèlement moral, les agissements commis doivent avoir nécessairement porté atteinte aux droits, à la dignité de la victime, ou altéré sa santé physique ou mentale, ou encore compromis son avenir professionnel».

À cet égard, «aucun élément de la procédure ne permet d'établir que les faits en cause aient été à l'origine d'une dégradation physique ou mentale du défunt». Ils estiment, d'autre part, que «le prévenu, subordonné de la victime, n'avait ni les qualités ni les moyens de compromettre l'avenir professionnel de celle-ci».

Les magistrats de la chambre criminelle censurent cette analyse. Ils rappellent que l'article 222-33-2 du code pénal définit le délit de harcèlement moral comme «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 et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel».

*Dès lors, la cour d'appel «a ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas, d'une part, en retenant que les conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être avérées, alors que la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral, et, d'autre part, en subordonnant le délit à l'existence d'un pouvoir hiérarchique, alors que le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction».*



**La définition du harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail ayant été unifiée, l'interprétation de la chambre criminelle devrait être également retenue en matière civile.**

En effet, aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail qui définit le harcèlement moral, il suffit que le harceleur et le harcelé soient salariés, peu important leur rapport hiérarchique.

**L**e harcèlement moral peut justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

**Dans une affaire**, une salariée a été engagée en tant qu'agent de production contrôleur le 1er février 2000 par une société. Elle a saisi la juridiction prud'homale le 22 août 2008 d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Mai 2012



La société faisait valoir d'une part que le salarié devait étayer son allégation de harcèlement au moyen d'éléments circonstanciés établissant la matérialité de faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

D'autre part, elle estimait que les juges ne pouvaient dénaturer les documents de la cause. Ensuite, elle considérait que transiger n'était pas une faute. Egalement, elle précisait que le contrat de travail devait être exécuté de bonne foi. Et enfin, elle faisait valoir que le juge était tenu de répondre aux moyens des parties.

**Les juges ont tout d'abord constaté** qu'après avoir été harcelée moralement par l'animateur de son équipe, la salariée a continué, malgré le licenciement de celui-ci, à être victime de diverses rumeurs répandues par ses collègues au point qu'elle a dû déposer plainte pour harcèlement.

Egalement, elle a subi, dans ce contexte amplifié par la révélation de la transaction conclue par l'employeur avec le salarié licencié, des pressions psychologiques de sa supérieure hiérarchique.

Ainsi, le harcèlement moral était caractérisé.

*Et ensuite, ils ont considéré que le manquement reproché à l'employeur était suffisamment grave pour justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail.*



### **Ce qu'il faut retenir**

**Il est possible pour le salarié de saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur lorsque celui-ci n'exécute pas ces obligations contractuelles.**

*Les juges du fond auront ensuite un pouvoir souverain pour apprécier si les manquements de l'employeur sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail à ses torts (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 mars 2005, n°03-42070).*

Si le juge refuse la résiliation judiciaire et estime donc que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas la rupture du contrat, ce dernier doit se poursuivre normalement (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 mars 2010, n°08-44887).

Au contraire, si elle est admise par le juge, la résiliation judiciaire entraîne la rupture du contrat pour l'avenir. En outre, elle ouvre droit à des dommages et intérêts vis-à-vis de la partie lésée.



Ainsi, la résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 janvier 1998, n°95-43350).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 mars 2012, n° de pourvoi : 10-27879



### Quelle protection pour les salariés qui dénoncent des faits de harcèlement ?

***Le code du travail protège les salariés qui dénoncent des faits de harcèlement.***

*Selon le code du travail art. L.1152-2, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.*

L'article L1153-3 précise : aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Au visa de ces deux textes, la cour de cassation a jugé, dans plusieurs arrêts, que le salarié qui relate des faits de harcèlement ne peut être licencié pour ce motif spécifique.

**Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement dont il est lui-même victime**, mais dont il s'avère ultérieurement qu'ils ne sont pas démontrés, **est également protégé** (Cass soc 10 mars 2009 n°07-44092 ; 27 octobre 2010 n°08-4446; 19 octobre 2011 n°10-16444).

#### ▪ **Que se passe-t-il si le salarié est de mauvaise foi dans sa dénonciation ?**

La cour de cassation a précisé dans plusieurs arrêts que **la protection s'applique sous réserve de la mauvaise foi du salarié.**

**La mauvaise foi doit cependant être caractérisée** : elle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass soc 10 mars 2009 n°07-44092 ; 27 octobre 2010 n°08-4446).

**Mai 2012**



Un arrêt rendu le 20 octobre 2009 laissait entendre, bien que cela ne soit pas affirmé expressément par la cour de cassation, que la mauvaise foi pouvait résulter de la démonstration que les accusations étaient mensongères ; il s'agissait en l'occurrence d'une salariée qui accusait son employeur d'attouchements et de harcèlement et qui avait ensuite déclaré qu'elle n'avait pas fait l'objet d'attouchements (Cass soc 20 octobre 2009 n°08-42882).

***Dans un arrêt du 7 février 2012, la Cour de cassation a été tout à fait claire: la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.***



### **Ce qu'il faut retenir**

***Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement en sachant pertinemment que les faits dénoncés sont faux s'expose à un licenciement pour faute grave sans pouvoir invoquer la protection des dispositions du code du travail.***



M  
N



## ANNEXE : quelques « conseils » utiles !!!



### Harcèlement moral : comment lutter ?

*Selon une enquête IPSOS, 30 % des salariés français se disaient victimes d'un harcèlement moral au travail, avec une vulnérabilité accrue pour les plus âgés.*

*Face à cette situation, faut-il serrer les dents et attendre la retraite ? Non, car il existe des moyens pour se défendre.*

#### Quand s'estimer harcelé ?

La vie d'entreprise et de l'administration a ses contraintes. Travailler plus, produire plus, générer davantage de « gains » : la pression subie par les agents/salariés est de plus en plus rude. Si ces impératifs entraînent stress et fatigue, faut-il pour autant parler de harcèlement moral ?

**Non, car le harcèlement se situe dans un registre insidieux et pervers.**

Ne pas confondre mal-être et épuisement au travail face à un chef de service exigeant de plus en plus de productivité, et véritable malaise lié à une volonté de vous brimer. Ce sont les tribunaux qui sont amenés à faire la part des choses, au travers d'affaires de "harcèlement" dont le nombre est en augmentation.

#### Une souffrance psychique

*Ainsi, votre supérieur hiérarchique vous critique sans cesse, sans fondement.*

- Il vous fait des reproches devant témoins histoire de vous humilier ?
- Il passe son temps à vous tourmenter ?
- Il vous donne des tâches sans rapport avec votre qualification ?
- Exige un travail sans vous donner les moyens de le réaliser ?
- Il vous isole des autres, et focalise sur vous son agressivité et sa rancœur ?
- Vous êtes victime de propos dégradants et vexatoires, d'injures grossières ?



*Vous êtes alors, peut-être, victime d'un véritable harcèlement : tous ces comportements ont été, dans différentes affaires, jugés comme tels.*

### **Un travail de sape**

*Le harcèlement moral se joue sur le long cours.*

Une « prise de bec ponctuelle » avec votre supérieur ne sera jamais considérée comme tel. Le salarié harcelé se trouve piégé dans une opération de destruction soigneusement orchestrée.

*Le but est de le faire craquer.*

Certains se sont retrouvés placés dans un bureau sans ligne téléphonique ni connexion Internet, privés de tout moyen d'agir, coupés de leurs collègues, histoire de "prouver" leur inutilité pour la structure... voire de les pousser à partir/démissionner, cette rupture de contrat étant moins onéreuse pour un employeur qu'un licenciement dans le privé et dans le public une mise au placard est toujours « justifiée » par la ligne hiérarchique !

### **Ne pas rester isolé**

*Face à l'auteur du harcèlement moral, il est facile de perdre pied : l'agent, cadre ou non, harcelé n'ose pas se défendre, ressasse les reproches injustes qui lui sont faits, souffre des humiliations subies et se sent souvent « coupable » !*

Entre 50 et 60 ans, les seniors peuvent être des victimes idéales, priées de plier l'échine face à un encadrement jeune formé aux techniques de management musclées, ou poussées à partir/démissionner.

Dans une telle situation, il faut avant tout fuir l'isolement. Oser en parler aux autres : à son entourage, à son médecin et, si besoin, à un psychologue, à un syndicat.

### **Se confier au médecin du travail**

*Si votre état de santé (physique ou moral) se dégrade en raison d'actes de harcèlement, vous pouvez en parler librement à votre médecin du travail.*

Il faut savoir que ce médecin est tenu à la confidentialité. Il peut vous orienter vers une consultation spécialisée de souffrance psychique au travail.



Il est également habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à votre âge, votre résistance physique ou votre état de santé physique et mentale.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs de son opposition.

### **Votre employeur doit vous protéger**

*L'auteur du harcèlement moral n'est pas toujours l'employeur : il peut s'agir d'un supérieur hiérarchique, voire d'un simple collègue.*

*Dans ce cas, sachez que le code du travail et le statut général sont très clairs : vos supérieurs doivent vous protéger et prendre toutes les mesures pour empêcher le coupable de nuire. Ils ont une obligation de prévention des actes de harcèlement dans le service ou l'entreprise.*

Il ne faut donc pas hésiter à l'interpeller ou le faire interpeler dans l'administration par notamment un syndicat sur ce que vous subissez et lui exposer les faits, puis à le mettre face à ses responsabilités réglementaires.

Pour appuyer votre démarche, n'hésitez pas à vous faire accompagner d'un représentant du personnel (OS, membre du CHSCT). Celui-ci pourra demander qu'une enquête soit réalisée. Une procédure de médiation pourra peut-être être tentée.

### **Agir**

*En France, le harcèlement moral est un chef de demande auquel les juridictions sont de plus en plus confrontées. Les salariés du privé n'hésitent plus, par exemple, à demander aux conseils de prud'hommes d'annuler, sur la base du harcèlement moral, un avertissement, une sanction ou une mutation considérés comme injuste...*

Un salarié acculé à la démission en raison d'un harcèlement répété peut demander à la justice une requalification de cette rupture en licenciement aux torts exclusifs de l'employeur. S'il obtient gain de cause, il percevra ses indemnités de licenciement, et des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

**Mai 2012**



*Pour le public, force est de constater que le harcèlement est plus répandu mais il est mieux caché, « travesti » : pourtant, il faut agir et ne pas hésiter à aller au pénal, malgré les pressions et les dénis.*

Ce type de comportement coûte cher en vie brisée, en déni du travail et donne une image catastrophique de l'administration : les ministères « amers » et les établissements dans la sphère publique font de plus en plus la « une » des journaux sur des tragédies humaines, sur des conditions de travail autistes et des réorganisations ubuesques. !

### **La délicate charge de la preuve**

*Mais, pour se faire entendre et espérer gagner, votre dossier doit être assez solide. Vous devez rapporter des faits précis, répétés... N'hésitez pas à noter dans un carnet toutes les agressions, vexations, humiliations subies. Tous les détails ont de l'importance : changement de conditions de travail, de tâches à accomplir...*

Il reviendra à votre employeur de démontrer que ses agissements ont des fondements objectifs liés aux impératifs du service, et ne procèdent pas d'un harcèlement.

Des témoignages de collègues peuvent s'avérer précieux, mais ils sont souvent plus difficiles à obtenir. Souvent, vous vous apercevrez que vous n'êtes pas seul et que d'autres sont harcelés.

*Mais, il est vrai que la cour de Cassation a fait plus progresser la jurisprudence que le conseil d'Etat en la matière : les fonctionnaires restent toujours une « proie » plus facile à toucher*

**Mais ne restez pas seul.**



**Le Service Public**  
au **cœur**