

## Harcèlement moral et responsabilité de la victime

par Rémy Fontier'

*Nous avons déjà dans cette revue fait état de la difficulté de prouver un harcèlement qui apparaisse suffisamment caractérisé pour que le juge sanctionne<sup>(1)</sup>. Souvent les éléments de preuve n'apparaissent pas suffisamment nombreux. Mais aussi les attitudes «caractérielles» du supérieur hiérarchique semble lui être fréquemment pardonnées sans doute au motif qu'il n'est pas facile d'être un bon manager.*

*A priori, il n'y aurait pas de protection du fonctionnaire si les agissements sont ceux du supérieur hiérarchique.*

Au tribunal administratif de Nîmes, un commissaire du gouvernement, M. Chabert, rappelle : «la jurisprudence du Conseil d'État a depuis plusieurs décennies rappelé le principe selon lequel la protection n'est pas due lorsque les agissements dénoncés par le fonctionnaire sont le fait de son supérieur hiérarchique»<sup>(2)</sup>. Dit comme ça c'est abrupt ! Heureusement que, ceci posé, il y a, tout de même, des exceptions. M. Chabert poursuit en précisant : «Le principe demeure mais ne trouve toutefois pas à s'appliquer lorsque les agissements du supérieur hiérarchique ne sont pas rattachables à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, notamment en raison de leur caractère excessif ou de leur motivation étrangère à l'intérêt du service».

Le mot «principe» est répété. Le mot «rattachable» est également révélateur de ce que le juge veut bien sanctionner. En effet, il est souvent utilisé pour distinguer les actes qui peuvent être même sanctionnés par le juge pénal. Les actes non détachables, ou rattachables à l'exercice des fonctions, ne peuvent entraîner la condamnation pénale de l'agent public. Dans ce cas, il a pu faire une erreur, même grave, parfois même une faute qui n'est pas loin d'être pénalement répréhensible mais elle a un lien direct avec ses fonctions<sup>(3)</sup>. Par ailleurs, un supérieur a le droit de «remonter les bretelles» d'un agent, de le critiquer même sévèrement dans son travail. L'acte non

rattachable est celui de quelqu'un qui se sort complètement du cadre professionnel et/ou qui ne voit plus l'intérêt du service mais le sien propre<sup>(4)</sup>. Ce serait, par exemple, le cas du supérieur qui frapperait ou injurierait un agent même si le déclencheur de la colère du supérieur était le travail de celui-ci. Ce sera aussi le cas du «chef-harceleur» si ses agissements, en particulier par leur répétition, le font sortir du cadre de sa fonction. Il y a tout de même un principe dont il faut montrer qu'il a été méconnu au cas d'espèce pour avoir droit à la protection fonctionnelle<sup>(5)</sup>.

### Quinze années de procédure

Une décision récente du Conseil d'État, reproduite dans cette revue<sup>(6)</sup>, vient de donner à la fois raison et tort à une requérante qui a d'abord perdu devant le tribunal administratif de Paris, puis devant la cour administrative d'appel de Paris. Il lui a fallu être combative puisqu'elle a dû verser, par arrêt de la cour de Paris, 1 500 euros à l'administration

(en sus de ses propres frais d'avocat) et s'offrir les services d'un avocat pour le recours en cassation devant le Conseil d'État. Elle commence ses démarches juridictionnelles en 1991. Il lui est donné raison, partiellement, 15 ans plus tard...

Pour ce qui est des actes de harcèlement retenus par le juge on se reportera à la décision, très motivée, surtout pour une décision du Conseil d'État, en fin de ce numéro. Il faut dire que le dossier de madame B. était particulièrement épais : plus de 300 pages. La cour administrative d'appel de Paris avait été beaucoup plus «rapide» dans sa motivation qui avait estimé : «de harcèlement dont elle se plaint ne ressort nullement des pièces du dossier»...

Notons que le commissaire du gouvernement, M. Casas, indiqua lorsqu'il prononça ses conclusions qu'il fallait statuer hors la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui introduit le mot harcèlement dans les textes. Les faits datent de bien avant la loi mais M. Casas relève : «le juge administratif sur le fondement de la responsabilité quasi-délictuelle de l'administration, comme

(1) RAJS n° 224, avril 2003, article p. 23, jurisprudence pénale p. 57.

(2) Conclusions sous le jugement du TA de Nîmes, n° 0306189 du 7 décembre 2006, M. Chereul.

(3) TC, Préfet des Hauts de Seine, 15 novembre 2004, n° 3426, AJFP janvier 2005 p. 48.

(4) TA Orléans, Mme Guerra, 15 octobre 2002, n° 00.347.

(5) Sur cette protection on pourra relire la RAJS n° 219 de novembre 2002.

(6) CE, 24 novembre 2006, n° 256313, décision reproduite p. 55.

## Pourquoi admettre en matière de harcèlement ce qu'on n'admet pas pour d'autres violences ?

*d'ailleurs le juge civil sur le fondement de l'article 1382 du code civil, n'ont pas attendu cette loi pour regarder comme fautifs des faits ou agissements susceptibles d'entrer dans ce nouveau cadre légal».*

Il n'empêche que le juge administratif l'aura fait attendre, la victimisant encore par des délais inconvenants. Sur le plan moral, il ne lui donnera qu'à moitié raison excusant ainsi quelque peu sa hiérarchie... Enfin en matière de réparation pécuniaire, elle reçoit 5 000 euros qui ne couvrent pas forcément les frais d'avocats antérieurs à ceux occasionnés par le pourvoi au Conseil d'État et ceux qu'elle dut verser en appel à l'office national de la chasse.

### Responsabilité de la victime

Le juge suprême en droit administratif affirme : *«la requérante a largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint: que cette circonstance n'est pas de nature à retirer leur caractère fautif aux agissements rappelés précédemment de sa hiérarchie, elle est, dans les circonstances de l'espèce, de nature à atténuer la responsabilité de l'office national de la chasse et de la faune sauvage à hauteur de la moitié des conséquences dommageables de ceux-ci».*

Le partage de la responsabilité que la victime doit assumer n'est pas inhabituel: il est fréquent en matière d'accident lorsque la victime a été imprudente. Par exemple, pour un élève, même mineur, qui se blesse dans une formation professionnelle. Mais il nous semble ici que le juge aurait pu ne pas être aussi chiche eu égard aussi à sa responsabilité liée au délai mis pour réparer. Il nous semble un peu facile également de faire comme si on renvoyait presque dos à dos les protagonistes.

La décision le rappelle: il y a tout de même ici plusieurs personnes qui se sont acharnées sur une victime: la hiérarchie et ensuite les collaborateurs de l'agent. Qui a dû être placé, relève le Conseil d'État, cinq mois et demi en congé maladie pour état dépressif. Peut-être même

l'a-t-elle «cherché» mais, même si on ne s'attaque pas à n'importe qui, il n'empêche que la violence est avérée. On n'a pas, à ma connaissance, eu de jugement ces dernières années qui partage la responsabilité en matière d'agression sexuelle. Pourtant certains avocats n'hésitent toujours pas à arguer de la provocation dont aurait fait preuve celle qui a été agressée. Ou de ce qu'elle n'a pas nettement marqué qu'elle n'était pas «consentante». N'est-il pas «délicat», voire inconvenant, de faire état dans la décision de ce que *«la requérante a largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint»*? Ceci en accord avec le commissaire du gouvernement qui indiqua : *«madame B., déstabilisée (...) a fait preuve d'une mauvaise volonté tout à fait persistante dans l'exécution de ses missions. Elle n'a pas craint de critiquer systématiquement, ouvertement et durablement le fonctionnement du service, cela en des termes péremptoirs (...)».*

### Comment alors se défendre ?

Si ce n'était que cette décision, nous ne serions pas aussi inquiet, peut-être. Mais un raisonnement proche a déjà été suivi par un tribunal administratif. En 2004, le tribunal administratif de Versailles a reconnu qu'il y avait une faute personnelle d'un supérieur hiérarchique contre une de ses subordonnées<sup>(1)</sup>. La requérante avait attaqué l'établissement et a perdu parce qu'il n'est pas établi que celui-ci serait resté trop longtemps inactif face aux agissements de harcèlement. C'est le raisonnement du commissaire, qui publie ses conclusions, qui nous avait déjà alerté. Celui-ci explique en effet : *«(...) nous pensons, même si c'est un peu sévère, que l'intéressée a elle-même, par son silence, contribué à pérenniser les agissements de sa supérieure et, par voie de conséquence, à aggraver son préjudice (...) Mlle B. n'est pas une jeune infirmière nouvellement nommée (...) elle a prouvé, par ailleurs,*

*en contestant sa notation, qu'elle connaissait les voies de recours internes et qu'elle ne craignait pas de faire valoir ses droits. On ne peut dès lors s'étonner de ce qu'elle n'ait jamais cherché, pendant la période incriminée, à se plaindre des agissements de sa supérieure, auprès des syndicats, auprès du directeur du service des soins infirmiers, du directeur des ressources humaines, voire du directeur du centre hospitalier».*

Ici la requérante est «coupable» de s'être défendue maladroitement ou mollement, d'être presque «consentante». La requérante au Conseil d'État y avait mis trop d'énergie et avait ainsi même «contribué» en n'ayant *«pas craint de critiquer»*. Pour lutter contre un harcèlement la voie semble bien étroite.

Il nous semble que la seule solution serait pour le juge de ne plus admettre ni l'excuse de «provocation» ni celle de ne pas avoir suffisamment marqué son «manque de consentement». La comparaison avec les agressions sexuelles a sans doute paru audacieuse à certains de nos lecteurs mais ce n'est qu'une comparaison. Cependant pourquoi admettre en matière de harcèlement, qui est une violence, tout de même longue et insidieuse, qui occasionne parfois des dépressions sévères, ce qu'on n'admet pas pour d'autres violences ? Sans doute le juge veut-il prendre une décision équilibrée. Mais pour nous il s'agit de trancher nettement pour faire cesser les violences et ne plus faire le procès de la victime.