

# Le harcèlement moral

## Les textes – Le Code de la Fonction Publique

### [Article L133-2](#)

Aucun agent public 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.

### [Article L133-3](#)

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :

- 1° A subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article L. 133-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article L. 133-2 ;
- 2° A formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements ;
- 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent·e ayant procédé·e ou enjoint·de procéder à ces faits ou agissements.

### [Article L134-5](#)

La collectivité publique est tenue de protéger l'agent·e public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il-elle pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

### [Article L135-6](#)

Les employeurs publics mentionnés à l'article [L.2](#) mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. (Fiche de signalement : dans fiche sur protection fonctionnelle ci-dessous).

## Extraits de la circulaire de 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction Publique

S'agissant du harcèlement moral, il est défini de la même façon dans les dispositions statutaires du code de la Fonction Publique et dans le code pénal ([article 222-33-2-2](#)).

Les articles L.133-2 et L.133-3 du Code de la Fonction Publique précisent la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral, ainsi que les sanctions applicables à leurs auteurs·trices. Il condamne les agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent·e, ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits qu'ils soient exercés par l'employeur, un·e supérieur·e hiérarchique ou entre collègues. Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :

- Des agissements répétés : il s'agit d'abord du caractère répétitif des actes. Un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral.
- Une dégradation des conditions de travail : ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis. Le harcèlement est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès que lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°08-41497).
- Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent. A titre d'exemple, s'est rendu coupable de harcèlement moral un employeur qui avait entamé à l'encontre d'un agent une procédure de révocation, puis abandonné cette procédure, après un avis défavorable de la Commission Administrative Paritaire, dès lors que son changement d'avis n'était pas guidé par de la clémence. En l'espèce, le juge a condamné l'employeur qui avait également retiré à l'agent une partie de ses responsabilités et mis en œuvre, puis abandonné, le projet de le faire recruter dans une autre administration, pour des raisons étrangères à des réorganisations de service rendues nécessaires par des difficultés financières. En outre, les agissements constitutifs de harcèlement moral, notamment ceux qui sont inhérents à la carrière tels que la perte de traitement, d'avancement ou la « *stagnation salariale* » (CE, 22 février 2012, n°343410), doivent donner lieu à une indemnisation du préjudice matériel subi par l'agent.

La Loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral. Sont ainsi visés les agent·es :

- Qui ont « *subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral* » ;
- Qui ont « *exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements* » ;
- Qui ont « *témoigné de tels agissements* » ou qui les ont « *relatés* ». Il s'agit de protéger non pas uniquement la personne harcelée mais aussi toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement.

Comme pour le harcèlement sexuel, la Loi organise une protection contre toute mesure de rétorsion en lien avec le harcèlement. Il peut s'agir notamment des mesures concernant le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation, la mutation.

En cas de recours devant le juge administratif, celui-ci, pour apprécier s'il y a effectivement eu harcèlement moral, doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent·e auquel le harcèlement est reproché et de l'agent·e qui estime en avoir été victime. Cependant, lorsque l'existence du harcèlement moral est établie, il ne peut pas être tenu compte du comportement de l'agent·e qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui (CE, 11 juillet 2011, n°321225).

Le juge a également précisé qu'un·e agent·e ne peut être sanctionné·e disciplinairement à la suite d'une dénonciation publique de faits constitutifs de harcèlement moral, même si cette dénonciation discrédite l'administration, sauf s'il manque à son devoir de réserve. En effet, une sanction est justifiée si, dans ses propos, l'agent·e accroît abusivement le discrédit porté sur l'administration en effectuant des descriptions ou des critiques qui excèdent, par leur tonalité et leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement se sont produits, le cercle des personnes impliquées et le contexte qui l'a rendu possible (CAA Marseille, 27 septembre 2011, n°09MA02175).

## La protection fonctionnelle (lien avec notre fiche)

Le harcèlement sexuel ou moral est susceptible d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle. En effet, le juge administratif a eu l'occasion de poser le principe selon lequel un fonctionnaire victime de harcèlement moral doit pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la Loi du 13 juillet 1983 (CAA Nancy, 2 août 2007, n°06NC01324 ; CE, 12 mars 2010, n°308974). Le Ministre de la Fonction Publique a notamment précisé quels moyens l'administration devait alors mettre en œuvre pour faire cesser une situation de harcèlement moral (Question écrite AN n°61894 du 27 octobre 2009).

## Une obligation de prévention

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre de la jurisprudence peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions (Rép. min. n°13166, JO Sénat 28 juillet 2011 p.1989). L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public (CE, 21 novembre 1980, n°21162 ; Réponse ministérielle n°3765, JO Sénat 3 juillet 2008 p. 1350).

## La responsabilité de l'administration employeur

Les administrations doivent prévenir les situations de harcèlement. Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

S'agissant de l'engagement de sa responsabilité, l'administration doit apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre des moyens pour faire cesser les agissements de harcèlement, c'est à dire répondre aux sollicitations légitimes de l'intéressé et tenter de rétablir une situation de travail normale (CAA Nancy, 15 novembre 2007, n°06NC00990). La carence de l'administration constitue donc une faute de service. En effet, l'administration peut être condamnée pour sa négligence et son inertie (CAA Paris, 18 octobre 2012, n°11PA03595).

## La procédure d'alerte

Le-La fonctionnaire ou l'agent·e signale immédiatement à l'autorité administrative (chef-fe de service), ou à sa-son représentant·e, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute déféctuosité dans les systèmes de protection. A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que la Formation Spécialisée (FS) du Comité Social d'Administration (CSA) compétent soit informée de la situation en cause.

De même, un membre de la FS qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un·e agent·e qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef-fe de service), ou sa-son représentant·e.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être recueilli par le-la représentant·e de la FS, de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du-de la chef-fe de service.

## Que faire en tant que représentant syndical devant une situation de harcèlement moral

- Recueillir les coordonnées des collègues ayant été témoins des agissements du-de la harceleur·euse, les lieux et dates des événements.
- Demander un entretien à l'employeur afin de lui rappeler ses obligations pour faire

cesser certains agissements et que sa responsabilité est engagée en tant qu'employeur. Formaliser ce qui a été dit par écrit et lui envoyer par mail.

- Conseiller au-à la collègue d'aller voir le-la médecin de prévention.
- Conseiller au-à la collègue de rédiger une fiche de signalement.
- Demander à l'employeur d'accorder la protection fonctionnelle à l'agent·e.
- Exercer son droit d'alerte.

Un point d'attention sur l'utilisation de la mention « harcèlement », les notions de « harcèlement moral » ou « harcèlement sexuel » étant des infractions définies pénalement, les utilisations abusives de ces expressions dans des écrits ou paroles diffusés largement pourraient être analysées comme des dénonciations calomnieuses (Art. 226-10 du code pénal). L'utilisation d'expressions comme « comportement anormal et répété » est à privilégier.

La Cour de Cassation a rappelé que le délit de diffamation ne pouvait être retenu à l'encontre du-de la salarié·e dénonçant une situation de harcèlement dans un arrêt du 26 novembre 2019 (Cass. Crim. 26 novembre 2019, n°19-80.360). Pour bénéficier de cette protection, la dénonciation doit être faite auprès de l'employeur et des personnes chargées de l'application des dispositions en matière de santé au travail : représentant·es du personnel, médecin du travail, inspecteur·trice santé et sécurité au travail...