

Refus de reconnaissance d'un harcèlement managérial

L'[arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Lyon n° 20LY00817 du 25 janvier 2023](#) confirme le refus de reconnaissance d'un harcèlement managérial demandé par un agent.

Les faits sont les suivants :

Exerçant des fonctions d'agent de sûreté dans un centre hospitalier, un agent sollicite le bénéfice de la protection fonctionnelle en raison du harcèlement moral dont il estime avoir été victime. Il demande l'annulation d'une décision par laquelle le directeur du centre hospitalier a rejeté sa demande, rejetant ainsi son recours gracieux. Le centre hospitalier relève appel du jugement rendu le 20 décembre 2019 par lequel le tribunal administratif de Lyon a annulé la décision de son directeur rejetant le recours gracieux de l'agent.

Sur les conclusions à fin d'annulation

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, issu de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale : " 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. / (...). "

Aux termes de l'article 11 de la même loi : " I.-A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire (...). "

La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il 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 (...). "

D'une part, les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 établissent à la charge des collectivités publiques, au profit des fonctionnaires et des agents publics non titulaires lorsqu'ils ont été victimes d'attaques dans l'exercice de leurs fonctions, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Si cette obligation peut avoir pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire ou l'agent public est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis, laquelle peut notamment consister à assister, le cas échéant, l'agent concerné dans les poursuites judiciaires qu'il entreprend pour se défendre, il appartient dans chaque cas à la collectivité publique d'apprécier, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce au vu des éléments dont elle dispose à la date de la décision, notamment de la question posée au juge et du caractère éventuellement manifestement dépourvu de chances de succès des poursuites entreprises, les modalités appropriées à l'objectif poursuivi.

D'autre part, il appartient à un agent public, qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration, dont il relève, à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.

Il incombe 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 déterminant au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

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.

Pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels agissements répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas de telles limites, des recommandations, remarques et reproches justifiés par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, ne sont pas constitutives d'un harcèlement moral au sens des dispositions précitées.

Il ressort des pièces du dossier, en particulier des attestations concordantes produites et du compte rendu de la réunion du 30 novembre 2017, en présence du directeur des ressources humaines de l'hôpital, ainsi que du courrier du 25 août 2021, produit en appel, émanant d'agents travaillant ou ayant travaillé dans le service en cause, ou encore des énonciations du procès-verbal du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail extraordinaire qui s'est tenu le 24 novembre 2017, que le responsable du service de la sûreté de l'établissement, supérieur hiérarchique de l'agent., d'une part, a adopté un comportement discriminatoire envers plusieurs agents, d'autre part, a tenu des propos vexatoires, racistes et xénophobes, a divulgué des informations personnelles sensibles concernant certains agents et enfin, a encouragé la délation, la mise à l'écart de plusieurs membres de l'équipe et la violence physique entre eux, faisant peser une atmosphère délétère et de tension.

Toutefois, les éléments mentionnés au point précédent, qui traduisent un contexte de travail très dégradé au sein du service, en grande partie imputable au comportement de son responsable, ne suffisent pas à eux seuls à faire présumer que l'agent aurait été personnellement victime d'agissements répétés excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Si l'agent soutient que son supérieur hiérarchique serait intervenu pour l'écartier du service en raison des problèmes de santé dont il souffrait et qu'il aurait tenu des propos insultants à son égard, les pièces qu'il produit ne suffisent pas à caractériser l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Par suite, l'agent n'est pas fondé à soutenir que le directeur du centre hospitalier aurait fait une inexacte application des dispositions précitées de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 et aurait commis une erreur d'appréciation en refusant de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle qu'il avait sollicité.

Il résulte de ce qui précède, que le centre hospitalier est fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Lyon a, pour annuler la décision du 8 février 2018, retenu le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

Il appartient à la cour, saisie de l'ensemble du litige par l'effet dévolutif de l'appel, d'examiner les autres moyens soulevés par l'agent devant le tribunal administratif de Lyon.

Contrairement à ce qui est soutenu, la décision attaquée est suffisamment motivée et il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le directeur du centre hospitalier n'aurait pas procédé à un examen particulier de la situation personnelle de l'agent ou que son recours gracieux n'aurait pas fait l'objet d'un nouvel examen de sa situation.

Aucune disposition et aucun principe n'imposait à l'administration de diligenter une enquête administrative concernant les faits de harcèlement moral invoqués par l'agent. Ainsi, le moyen tiré de l'absence d'enquête administrative doit être écarté.

Il résulte de ce qui précède que le centre hospitalier n'a pas commis d'erreur dans la qualification juridique des faits allégués de harcèlement moral en refusant d'accorder à l'agent le bénéfice de la protection fonctionnelle qu'il avait sollicité.

Sur les frais liés au litige :

Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions présentées par les parties sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Le jugement du tribunal administratif de Lyon en date du 20 décembre 2019 est annulé.

La demande présentée par l'agent devant le tribunal administratif de Lyon est rejetée.

Les conclusions du centre hospitalier et de l'agent présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

[CAA de LYON, 3ème chambre, 25/01/2023, 20LY00817, Inédit au recueil Lebon](#)

CAA de LYON, 3ème chambre, 25/01/2023, 20LY00817, Inédit au recueil Lebon

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047068801?init=true&page=1&query=20LY00817&sea](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047068801?init=true&page=1&query=20LY00817&search=)
[rc](#)

