

L'usage du tutoiement ne permet pas de présumer une situation de harcèlement moral

L'arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille n°23MA02824 du 16 septembre 2024 porte sur une situation de harcèlement moral alléguée par une fonctionnaire, Mme A..., à l'encontre de son supérieur, M. D..., directeur des systèmes informatiques de l'université.

Points essentiels :

-Cadre juridique : l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précise qu'aucun fonctionnaire ne doit subir de harcèlement moral, caractérisé par des agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail portant atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé de l'agent.

-Responsabilité de la preuve : l'agent public qui s'estime victime de harcèlement doit apporter des éléments de faits permettant de présumer l'existence de ces agissements. En retour, l'administration doit démontrer que ces faits sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement.

-Analyse du juge : le juge administratif évalue les éléments fournis par les deux parties dans un échange contradictoire. Il peut ordonner des mesures d'instruction pour confirmer ou infirmer l'existence d'un harcèlement moral.

-Faits spécifiques au cas : Mme A... invoquait notamment l'usage du **tutoiement** par M. D... comme un des éléments constitutifs du harcèlement moral. Cependant, le tribunal a constaté que M. D... tutoyait l'ensemble de ses collaborateurs sans distinction. Mme A... ne contestait pas ce fait.

-Décision du juge : le tribunal a jugé que l'emploi du tutoiement par M. D... ne pouvait être considéré comme un acte ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail ou de porter atteinte à la dignité de Mme A..., même si elle avait exprimé son refus. Ce comportement ne constitue donc pas un fait présumant un harcèlement moral.

Conclusion :

Le tribunal conclut que l'usage du tutoiement, dans ce contexte, ne permet pas de présumer une situation de harcèlement moral. Les faits rapportés par Mme A... ne suffisent pas à démontrer une dégradation de ses conditions de travail ou une atteinte à sa dignité.

[CAA de MARSEILLE, 6ème chambre, 16/09/2024, 23MA02824, Inédit au recueil Lebon](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000050233268?init=true&page=1&query=23MA02824&searchFi>

