

HARCÈLEMENT

CHARGE DE LA PREUVE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT MORAL

La charge de la preuve ne repose de façon exclusive ni sur l'agent, ni sur l'administration : le juge administratif doit se forger une opinion au vu d'un échange contradictoire, en comparant chacun des éléments avancés par les deux parties.

CAA Marseille, 18 janvier 2011,
Mme Elisabeth Diaz Boutines,
n°08MA01385

« Considérant, d'une part, qu'aucune disposition de l'article précité applicable pour les agents public ne codifie la dialectique contentieuse de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral, à la différence de l'article 169 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 qui, pour les agents de droit privé, a introduit dans le code du travail l'article L.122-52 (L.1154-1 aujourd'hui) en vertu duquel, en cas de litige afférent à un harcèlement moral, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement et, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Considérant, d'autre part que par le jugement attaqué, le tribunal a estimé, après avoir cité l'article 6 quinquies susmentionné et analysé de façon détaillée les éléments de faits présentés par l'intéressée au soutien son argumentation, qu'au vu des pièces du dossier, aucun des faits ci-dessus analysés, pris isolément ou collectivement, n'est de nature à caractériser l'existence d'un

harcèlement moral au sens des dispositions susvisées ; qu'ainsi le tribunal doit être regardé comme n'ayant pas fait peser de façon exclusive la charge de la preuve sur la requérante, mais a pris sa position en comparant chacun des éléments avancés par les deux parties ; que le moyen tiré de ce que le tribunal aurait inversé la charge de la preuve doit dans ces conditions être écarté ; »

CAA Lyon, 18 janvier 2011, Mme
Joëlle Rajaofera-La, n°09LY00727

Considérant toutefois que, de manière générale, il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction ; que cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes ; que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires ; qu'en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile ; »

En ce qui concerne les salariés, le Code du travail a aménagé la charge

de la preuve du harcèlement moral pour tenir compte de la difficulté en la matière. L'article L.1154-1 prévoit ainsi que le salarié doit seulement présenter des éléments de fait « qui permettent de présumer l'existence » des pratiques perverses et, à la vue de ces éléments, il incombe aux défendeurs « de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs » d'un harcèlement. Soulignons que le Conseil constitutionnel (Cons. const., 12 janv. 2002, déc. n° 2001-455 DC, loi de modernisation sociale) a émis des réserves en indiquant que ces règles de preuve plus favorables à la victime ne sauraient dispenser celle-ci « d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de sa plainte ».

Il n'existe pas de disposition équivalente dans le droit de la fonction publique. Pour autant, la charge de la preuve ne pèse pas exclusivement sur l'agent public. Les deux arrêts rendus le même jour, l'un par la CAA de Marseille et l'autre par celle de Lyon, le rappellent de manière particulièrement claire : l'agent est tenu de verser aux débats les éléments de fait, tandis que l'employeur doit s'efforcer de démontrer, par des éléments objectifs, l'absence de harcèlement. Le juge administratif se forgera une conviction

au vu de cet échange contradictoire.

Il s'agit là d'un aménagement notable de la charge de la preuve. Cependant, l'on relèvera que, si exiger du requérant la production d'éléments de fait paraît bien le moins, en pratique toutefois, la tâche s'avère difficile pour les agents harcelés car elle suppose de leur part d'anticiper la suite des événements en collectant pendant des semaines voire des mois tous les indices pouvant servir plus tard à persuader le juge de la véracité de leurs affirmations.

A lire les arrêts, les témoignages directs paraissent cruciaux pour apporter la démonstration du harcèlement (voir en ce sens : CAA Versailles, 6 juillet 2006, Balenguer, n°04VE03517, à propos du délit de harcèlement commis par un cadre hospitalier).

En tout état de cause, le juge répond toujours point par point aux faits reprochés afin de déterminer s'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral. Il est ainsi conduit à faire le tri entre ce qui relève et ce qui excède l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, du pouvoir de notation ou du pouvoir d'organisation du service (voir en ce sens : TA Paris, 14 octobre 2010, Mme Caillon, n°0818330) ■