

Cour administrative d'appel de Paris, 11 décembre 2018, n° 17PA00318 (Harcèlement moral, Rejet)

11/12/2018

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, 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 détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. D'autre part, 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 soutenir qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral, après son retour sur son poste de travail à la suite de son accident de service du 23 novembre 2011, et avant l'aménagement de ce poste de travail intervenu en février 2013, sous la forme d'une éviction progressive du service, M. X soutient qu'il a été privé de son outil de travail informatique, qu'il a été exclu des réunions auxquelles il aurait dû participer, qu'il n'a fait l'objet d'aucune notation au titre des années 2011 à 2014 et qu'il ne s'est vu confier aucune tâche effective en adéquation avec ses compétences. Il résulte toutefois des éléments produits par l'hôpital Y. que les difficultés passagères rencontrées par M. X pour l'utilisation d'un logiciel ont touché l'ensemble des utilisateurs de celui-ci, qu'il n'a jamais été privé des autres outils informatiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions, qu'à l'exception d'une réunion dont il est établi qu'elle s'est tenue lors de ses périodes d'activité, ses absences lors des autres réunions qu'il mentionne sont liées à ses horaires à temps partiel et ses congés de maladie, que ses notations, retardées en raison du faible nombre de ses jours de présence au cours de la période en cause, ont été finalement régularisées, et font apparaître des notes en progression régulière, et qu'enfin l'intéressé s'était vu confier une mission effective d'établissement de statistiques professionnelles, qu'il a au demeurant demandé à exercer en télétravail, laquelle n'est pas en inadéquation avec son grade et ses compétences. Dans ces conditions, l'hôpital Y. doit être regardée comme établissant que les agissements dénoncés par M. X sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement".