

## **Cour administrative d'appel de Nancy, 06 avril 2017, n° 15NC01831 (Harcèlement moral, Absence, Isolement, Absence de fonctions, Absence de moyens, Durée limitée)**

06/04/2017

M. X. a été recruté par un centre hospitalier, auquel a succédé l'établissement public de santé mentale Y., en tant qu'assistant socio-éducatif en 2002 et qu'il a été titularisé en 2003. Il a demandé au Tribunal administratif de condamner l'établissement public de santé mentale à réparer les préjudices résultant du harcèlement moral qu'il aurait subi depuis novembre 2002. Cette requête a été rejetée : M. X. relève appel du jugement rendu.

La Cour administrative d'appel le cadre juridique en matière de harcèlement : 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. 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. En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui. Le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé.

La Cour relève notamment que la reprise de fonction de l'agent à la fin de l'année 2008 « s'est déroulé dans des conditions anormales, M. X. ayant été isolé, sans tâche à accomplir et sans aucun moyen à sa disposition ». Pour autant, « à la suite d'une alerte par les représentants du personnel du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, une réunion avec la directrice des soins le 15 janvier 2009 a permis de régulariser la situation du requérant, en particulier en délimitant clairement ses fonctions et en lui confiant des dossiers à traiter ». Dès lors, « la situation de M. X. dans le mois suivant sa reprise de fonctions, pour anormale qu'elle ait été, ne peut cependant permettre à elle seule, compte tenu en particulier de sa durée modérée, de caractériser des agissements de harcèlement moral au sens des dispositions précitées, alors au surplus que l'intéressé n'allègue à aucun moment avoir pris d'initiatives afin de faciliter le retour dans ses fonctions ».

De même, elle souligne que des représentants syndicaux au sein du CHSCT ont alerté la hiérarchie de la situation de M. X. et des problèmes graves auxquels il était confronté dans l'exercice quotidien de son activité. « Compte tenu de la divergence de vues entre ces représentants et le directeur de l'établissement, ce dernier aurait dû, conformément à l'article L. 4132-3 du code du travail, réunir en urgence le CHSCT ». Toutefois, il leur a indiqué que M. X. avait été reçu par la directrice des soins le 15 janvier 2009 et qu'il convenait dès lors selon lui d'attendre pour évaluer la pertinence des solutions mises en œuvre. « En dépit des manquements aux obligations réglementaires qui lui incombaient, l'établissement public ne peut être regardé comme ayant failli dans l'obligation de protection de son salarié ; que ces faits ne caractérisent pas, comme le soutient le requérant, un harcèlement moral au sens des dispositions précitées ».