

Comment prouver le harcèlement moral dans la fonction publique ?

[Publié le 8 décembre 2021](#) Date de mise à jour : 9 septembre 2022 Julien Goirand



Comment prouver le harcèlement moral dans la fonction publique ?

Pour savoir comment prouver le harcèlement moral dans la fonction publique, faut-il s'intéresser d'abord à l'infraction elle-même. Effectivement le harcèlement peut revêtir plusieurs formes : [harcèlement moral dans la vie privée](#) ou un [harcèlement au travail](#). S'agissant du harcèlement moral au travail, la loi prévoyait à son origine une répétition de comportement, un changement légal a été opéré. Ainsi, la preuve d'un harcèlement moral dans la fonction publique est susceptible d'être obtenue de différentes manières (notamment du fait d'un [dénigrement au travail](#)). Dans tous les cas, il est important de comprendre la notion de harcèlement moral au sens juridique du terme. Cette notion est-elle différente dans la fonction public ? Comment réagir face à un tel comportement ? Explication.

Sommaire

- [Le harcèlement moral dans la fonction publique](#)
 - [S'agissant du volet pénal](#)
 - [S'agissant du volet administratif](#)
- [Prouver le harcèlement moral dans la fonction publique](#)
- [Comment faire cesser le harcèlement moral ?](#)
- [Pour résumer](#)

Le harcèlement moral dans la fonction publique

Ce type de comportement peut concerner tant le droit administratif que le droit pénal. Néanmoins, pour **prouver le harcèlement moral dans la fonction publique**, les éléments à fournir sont semblables.

S'agissant du volet pénal

Le harcèlement moral dans la fonction publique est une infraction punissable par le code pénal. Effectivement, du moment où les comportements sont constitutifs de l'infraction prévue par le code pénal, la ou les personnes peuvent être sanctionnées pénalement et la condamnation peut être mentionnée au [casier judiciaire](#) de la personne.

Ainsi, peu important le statut du fonctionnaire. En effet, la personne victime de harcèlement moral peut être un fonctionnaire stagiaire, contractuel ou même titulaire. On comprend donc que ces comportements peuvent toucher toutes les personnes au sein de la fonction publique.

Pour comprendre quels sont les comportements qui s'apparentent à un harcèlement moral, reprenons la définition prévue par le code pénal.

Art. 222-3-2 du code pénal : « Le fait de harceler autrui par des propos ou

comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende »

Tout d'abord, le comportement doit répondre à plusieurs conditions pour constituer l'infraction :

- il faut des agissements répétés
- ayant pour effet soit une dégradation des conditions de travail soit une atteinte à ses [droits](#), à sa dignité et à sa santé physique ou mentale

Ainsi, pour pouvoir **déposer plainte pour harcèlement moral dans la fonction publique**, il faut **prouver des agissements répétés** d'une part ayant des conséquences néfastes sur les conditions de travail d'autre part.

Le harcèlement moral ayant pour conséquence une dégradation dans les conditions de vie

D'autre part, il est possible d'agir sur le fondement du harcèlement moral. En réalité, il s'agit de l'autre volet du harcèlement moral. Effectivement l'**article 222-33-2-2 du même code prévoit l'infraction de harcèlement moral**. À la différence de la première, il s'agit ici d'une dégradation dans les conditions de vie. Il faut noter que sur les éléments constitutifs de cette infraction, la loi du 3 août 2018 a opéré un changement très important. Effectivement, il n'est plus nécessaire de prouver des agissements répétés et l'infraction peut être constituée par un fait unique de la part de plusieurs personnes.

S'agissant du volet administratif

Le fondement juridique est ici différent. Effectivement, la loi dite loi Le Pors prévoit le harcèlement moral dans la fonction publique.

Art.6 Quinquies de la loi du 13 juillet 1983 (n°83-634) : « 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. »

Ici, on retrouve les aspects de l'infraction prévue par le code pénal.

La différence majeure est ici la sanction prévue. Effectivement, l'article prévoit une **sanction disciplinaire à l'égard de l'agent** impliqué à ce harcèlement moral.

Prouver le harcèlement moral dans la fonction publique

Concernant la question de savoir comment prouver le harcèlement moral dans la fonction publique, plusieurs points sont à aborder.

D'abord, de manière classique, les écrits sont les preuves qui ont le plus de poids juridiquement. Ainsi, l'obtention de témoignages écrits par des collègues serait l'idéal. Il faut également penser aux échanges de SMS, de mails, courriers écrits, etc. Ensuite, il est possible de fournir des enregistrements audios lorsque ces agissements se produisent.

Attention, il faudra bien veiller à **prouver des agissements répétés** et non pas un seul agissement. D'autre part, il faudra expliquer en quoi ces agissements ont un effet de dégradation des conditions de travail de la victime. Dans ce cadre, si vous avez consulté un professionnel de santé, n'hésitez pas à lui demander une attestation. Au plus vous aurez de documents écrits pour **prouver le harcèlement moral dans la fonction publique**, au plus vous augmentez vos chances de le faire

cesser.

Par exemple, en matière administrative :

- un changement d'affectation non justifié dans le but de dégrader ses conditions de travail
- des propos humiliants ou dégradants à l'encontre de l'agent
- des pressions psychologiques

En principe, au pénal, c'est la personne qui dépose plainte pour harcèlement moral qui doit prouver l'infraction. En matière de droit administratif, le Conseil d'état a précisé cette question.

Effectivement, l'arrêt de principe du 11 juillet 2011 indique que l'agent de la fonction publique doit prouver le harcèlement mais prévoit que l'administration doit répondre à ces plaintes. Ainsi, pour **prouver le harcèlement moral dans la fonction publique**, l'administration doit rendre des comptes aux agents publics **victimes de harcèlement moral dans la fonction publique**.

Si votre entreprise est privée, il est possible de comprendre [comment prouver le harcèlement moral au travail](#) dans cet autre article.

Comment faire cesser le harcèlement moral ?

D'abord, en signalant ces faits à votre administration. Ensuite, si nécessaire, en déposant plainte au commissariat de police le plus proche.

S'agissant de la fonction publique, il existe une protection fonctionnelle. Concrètement, cela signifie que l'administration doit tout mettre en œuvre, sans délai, pour faire cesser ces agissements (éloigner l'agent responsable du harcèlement par exemple).

Schématiquement il faut :

- expliquer la situation à son supérieur hiérarchique
- si cela ne cesse pas, saisir le tribunal administratif
- conjointement (l'agent à le choix), déposer plainte auprès des services de police

Pour résumer

- Le harcèlement moral dans la fonction publique peut être prouvé par tout moyen
- Le fondement juridique peut être administratif et pénal
- L'agent de la fonction publique peut mettre en œuvre sa protection fonctionnelle pour faire cesser le harcèlement moral